New Nouveau
Brunswick

Civil Service Commission

Commission de la Fonction publique

Annual Report

Rapport annuel

1989-1990

91-01810/

Published by:
New Brunswick Civil Service Commission
Province of New Brunswick
P. O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada

December 1990

ISBN 1-55048-382-X

ISSN 0382-2745

Printed in New Brunswick

Publié par:
Commission de la fonction publique du Nouveau-Brunswick
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1
Canada

Décembre 1990

ISBN 1-55048-382-X

ISSN 0382-2745

Imprimé au Nouveau-Brunswick

July 10, 1990

The Honourable Frank Branch
Speaker
The Legislative Assembly
Province of New Brunswick

Sir:

We have the honour to present to you the Report of the Civil Service Commission for the period April 1, 1989 to March 31, 1990 in accordance with the provisions of section 36 of the Civil Service Act.

Respectfully submitted,

Léonide H. Cyr, Q.C.
Chairman

Earl Evans
Commissioner

Lumina Senechal
Commissioner

Le 10 juillet 1990

L'honorable Frank Branch
Orateur
de l'Assemblée législative
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur l'Orateur,

Nous avons l'honneur de vous présenter le rapport de la Commission de la Fonction publique pour la période allant du 1er avril 1989 au 31 mars 1990, conformément aux dispositions de l'article 36 de la Loi sur la Fonction publique.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur l'Orateur, l'expression de notre très haute considération.

Léonide H. Cyr, c.r.
Président

Earl Evans
Commissaire

Lumina Sénéchal
Commissaire

TABLE OF CONTENTS

REPORTING 7

ORGANIZATION AND MANDATE
- Commission 8
- Mandate 8
  - Audit of Staffing and Appointment Practices 8
  - Appeal Process 9
  - Investigation of Complaints 9
  - Leave of Absence to be a Candidate 10

COMMISSION'S OBSERVATIONS 11

STAFFING AUDIT ACTIVITIES
- Introductory Comments 15
- Results and Recommendations
  - Board of Management and the Department of Justice 15
- Comment on Staffing Audit Activities 16

APPEAL ACTIVITIES
- Introductory Comments 18
- Appeal Statistics 18
- Appeals Allowed 20
- Appeal Decisions 21

COMPLAINTS
- Introductory Comments 26
- Complaint Statistics 26
- Findings and Recommendations 29

ACKNOWLEDGEMENTS 35

APPENDIX I
- Portions of the Public Service under the Civil Service Act 36

APPENDIX II
- Budgetary Review 36

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DU RAPPORT 7

ORGANISATION ET MANDAT
- Commission 8
- Mandat 8
  - Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination 8
  - Procédure d'appel 9
  - Enquêtes sur les plaintes 9
  - Congés sans traitement pour les candidats à une élection 10

OBSERVATIONS DE LA COMMISSION 11

VÉRIFICATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE DOTATION
- Observations liminaires 15
- Résultats et recommandations
  - Conseil de gestion et ministère de la Justice 15
  - Remarques sur la vérification des pratiques en matière de dotation 16

APPELS
- Observations liminaires 18
- Statistiques sur les appels 18
- Appels accueillis 20
- Décisions relatives aux appels 21

PLAINTES
- Observations liminaires 26
- Statistiques sur les plaintes 26
- Conclusions et recommandations 29

REMERCIEMENTS 35

ANNEXE I
- Éléments de la Fonction publique tombant sous les champs d'application de la Loi sur la Fonction publique 36

ANNEXE II
- Résumé budgétaire 36

Report of the Civil Service Commission for the Year Ended 31 March, 1990

This is the sixth annual Report of the Civil Service Commission under the Civil Service Act which was proclaimed on 9 August, 1984. This Report covers the activities of the Commission for the period April 1, 1989 to March 31, 1990.

Reporting Date

Subsection 36(3) of the Civil Service Act provides that an annual report be submitted to the Speaker of the Legislative Assembly within nine months after the end of the fiscal year to which the report relates.

Report Contents

The Act requires the Commission to report annually to the Legislative Assembly on the exercise of its functions under the Act, and on whether in carrying out its functions it received all the assistance, information and explanations it required. The Report is to provide an overall assessment of the staffing and appointment practices of those departments and agencies that are under the provisions of the Civil Service Act. As well, the Commission is to report any cases where such practices are not in conformity with, or are in violation of the Act or the regulations.

Specific decisions, findings, and recommendations resulting from the Commission's activities have been communicated throughout the year to the appropriate officials in the Board of Management and the departments concerned. Wherever possible, responses received to the date of completion of this Report are included herein.

Rapport de la Commission de la Fonction Publique pour la periode se terminant le 31 mars 1990

Le présent document constitue le sixième rapport annuel de la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur la Fonction publique promulguée le 9 août 1984. Ce rapport couvre les activités de la Commission pour la période allant du 1er avril 1989 au 31 mars 1990.

Délai prescrit pour la présentation du rapport

Le paragraphe 36(3) de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'un rapport annuel doit être présenté à l'orateur de l'Assemblée législative dans les neuf mois qui suivent la fin de l'année financière.

Contendu du rapport

Conformément à la loi, la Commission doit présenter chaque année à l'Assemblée législative un rapport portant sur l'exercice de ses fonctions définies par la loi et y indiquer si elle a reçu, dans l'accomplissement de celles-ci, l'aide, les renseignements et les explications dont elle avait besoin. Le rapport doit fournir une évaluation globale des pratiques en matière de dotation et de nomination dans les ministères et les organismes relevant de la Loi sur la Fonction publique. La Commission doit en outre signaler tous les cas où il a été constaté que des pratiques ne sont pas conformes aux dispositions de la loi ou de ses règlements d'application.

Au cours de l'année, la Commission a rendu compte aux fonctionnaires désignés du Conseil de gestion et des ministères concernés des décisions, des recommandations et des résultats précis découlant de ses activités. Dans la mesure du possible, le présent rapport fait état des réactions reçues par la Commission avant sa publication.

Organization and Mandate

The New Brunswick Civil Service Commission was first established by statute in 1943 and operates under the authority of the Civil Service Act. The current powers and duties of the Commission were set out in an Act which was drafted in 1984 to replace the former Act which had been in place for fifteen years.

Organization

The Commission consists of three Commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. The Commissioners are appointed by the Lieutenant-Governor in Council and serve on a part-time basis. Other than the Chairman, the Commissioners hold office for a ten-year term. Together the Commissioners exercise the jurisdictional powers of the Commission and establish overall policies for the Commission in accordance with the Civil Service Act.

The Commission is supported in its functions and responsibilities by a secretariat consisting of three officers, an executive secretary, and an administrative clerk.

The Civil Service Act provides that the Commission may delegate to boards the power of decision with respect to hearing appeals, investigating complaints, and granting leaves of absence.

Mandate

Under the Civil Service Act, the Commission has been given a number of powers and duties for the purpose of preserving the merit principle as the basis for effecting appointments to or from within the Civil Service. Essentially, the Commission is to fulfill its mandate by auditing the staffing and appointment practices of any portion of the Civil Service to which the Act applies, and by conducting inquiries and investigations of appropriate matters which may come to its attention. The powers and duties of the Commission are outlined below.

Audit of Staffing and Appointment Practices

The objectives of the audit are to determine if staffing and appointment practices are in conformity with the provisions of the Civil Service Act and if there have been any violations of the Act or the regulations. An audit does more than discover weaknesses. It

Organization et mandat

La Commission de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick a été créée par voie législative en 1943 et tombe sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique. Les pouvoirs et obligations de la Commission ont été établis par la loi de 1984 qui a remplacé l'ancienne mesure législative vieille de quinze ans.

Organization

La Commission est composée de trois membres, dont l'un agit à titre de président et de chef de la direction. Les commissaires sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et remplissent leur mandat à temps partiel. Exception faite du président, les commissaires remplissent un mandat de dix ans. Ils exercent les pouvoirs confiés à la Commission et établissent les lignes de conduite de celle-ci conformément à la Loi sur la Fonction publique.

Pour l'aider à assumer ses tâches et responsabilités, la Commission peut compter sur les services d'un secrétariat composé de trois agents, d'une secrétaire administrative et d'un commis.

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, la Commission peut déléguer à des conseils le pouvoir de rendre des décisions relativement à l'audition d'appel, aux enquêtes sur les plaintes et à l'autorisation de congés.

Mandat

La loi confère à la Commission un certain nombre de pouvoirs et lui confie des fonctions qui visent à assurer que les nominations à des postes de la Fonction publique de personnes qui en sont déjà membres ou qui viennent de l'extérieur se fassent selon le principe du mérite. À cette fin, la Commission s'occupe essentiellement de vérifier les pratiques en matière de dotation et de nomination dans les divers secteurs de la Fonction publique auxquels la loi s'applique, et d'effectuer des enquêtes sur des questions pertinentes dont elle est saisie. Les pouvoirs et les fonctions de la Commission sont décrits ci-dessous.

Vérification des pratiques en matière de dotation et de nomination

La vérification a pour objectif de déterminer si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique et s'il y a eu violation de la loi ou de ses règlements. La vérification ne sert pas qu'à relever les lacunes, elle permet de cerner ce

identifies potential for improvement in the practices examined and communicates findings, suggestions and recommendations in a manner that will encourage and support constructive actions.

In conducting audits, the Commission assesses the appropriateness and application of policies, procedures, guidelines, practices and standards with respect to the provisions of the Civil Service Act and the regulations. The audits primarily focus on adherence to fundamental staffing principles, and the manner in which the staffing functions are managed. Audits are conducted on a departmental or service-wide basis depending upon the specific aspects of the staffing system to be examined. Many audit activities will include a post-audit phase to determine the extent of corrective action which may have been taken in relation to the findings and recommendations contained in audit reports.

Appeal Process

The primary objective of the appeal process is to ensure that the principle of selection by merit is respected in effecting appointments. The appeal process is an integral component of the staffing process, and provides employees the opportunity for an independent and impartial review of appointment decisions.

Employees may submit their notices of appeal against appointments directly to the Commission. They may also choose to first apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed, or for such other information that would assist in determining whether or not to appeal. The Act prescribes specific time limits for filing an appeal, holding a hearing, and issuing a decision. The appeal process is quasi-judicial, and the Commission sits as a board of inquiry to hear the appeal. The function of the inquiry is to verify that the selection board came to a reasonable conclusion based on the evidence, and used suitable tools and processes to ensure that merit was respected. The essential question for the inquiry is whether the selection of the successful applicant has been made in accordance with the merit principle. All parties, including the selected candidate, have an opportunity to participate in the hearing. There can only be two outcomes to an appeal; it can be allowed or dismissed. Where an appeal is allowed, the Commission shall deny or revoke the appointment that gave rise to the appeal.

Investigation of Complaints

The prime objective of the complaint process is to preserve the merit principle as the basis for effecting

qui pourrait être amélioré dans les pratiques étudiées et de formuler les conclusions, suggestions et recommandations qui seraient susceptibles de favoriser et d'appuyer la mise en oeuvre de mesures constructives.

Dans le cadre d'une vérification, la Commission évalue la pertinence et l'application des directives, des modalités, des lignes de conduite, des pratiques et des normes par rapport aux dispositions de la loi et de ses règlements. Il importe surtout de vérifier si les principes fondamentaux de dotation ont été respectés et de voir comment sont administrées les tâches relatives à la dotation. Les vérifications portent sur un ministère en particulier ou sur la Fonction publique en général, selon les aspects précis des mécanismes de dotation que l'on veut étudier. Souvent, on prévoit un suivi afin d'établir l'efficacité des mesures correctives adoptées à la suite de l'énoncé des conclusions et des recommandations des vérificateurs.

Procédure d'appel

L'objectif principal de la procédure d'appel consiste à s'assurer que le principe de la sélection au mérite a été respecté dans le processus de nomination. La procédure d'appel fait partie intégrante des mécanismes de dotation et elle permet aux employés de demander une évaluation indépendante et impartiale des nominations.

Les employés peuvent soumettre directement à la Commission leur avis d'appel concernant une nomination. Ils peuvent aussi demander d'abord au secrétaire du Conseil de gestion de leur indiquer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés ou de leur fournir les autres renseignements qui les aideraient à établir s'il y a lieu d'en appeler de la décision. La loi prévoit des délais précis pour l'inscription d'un appel, l'audition et la formulation d'une décision. La procédure d'appel est quasi-judiciaire et la Commission se constitue en commission d'enquête pour entendre l'appel. Son rôle consiste à établir si la décision prise par le jury de sélection est justifiée, compte tenu des preuves à sa disposition, et si celui-ci s'est servi de pratiques et de moyens appropriés en vue d'assurer la sélection au mérite. Essentiellement, la commission d'enquête doit établir si la sélection du candidat a été effectuée selon le principe du mérite. Tous les intéressés, y compris le candidat retenu, ont la possibilité de se faire entendre à l'audience, après quoi l'appel est rejeté ou accueilli. Lorsqu'un appel est accueilli, la Commission doit refuser ou révoquer la nomination en cause.

Enquêtes sur les plaintes

Le mécanisme d'enquête sur les plaintes a pour but principal d'assurer le respect du principe du mérite dans la

appointments by competition. This process provides non-employees, who have been unsuccessful in an open competition, an opportunity to have the circumstances which gave rise to their complaints impartially examined.

Before complaints can be filed with the Commission, unsuccessful candidates are obliged by the Act to formally apply to the Secretary of the Board of Management for a statement of reasons why they were not appointed. If unsuccessful candidates are not satisfied with the reasons provided, they may make a complaint in writing to the Commission within the time limits set out in the Act.

Where the Commission decides to investigate a complaint, all interested parties are given an opportunity to be heard. The investigation is conducted by an officer of the Commission who acquires the facts and reports them to the Commission. Subsequently, the findings of the Commission are communicated to the parties concerned. The Commission does not have the power to revoke an appointment as a result of this process even if it has been determined that merit was not respected. It can, however, submit recommendations to the Secretary of the Board of Management as a result of its findings and may recommend, if warranted, that an appointment be revoked.

Leave of Absence to be a Candidate

The Civil Service Act provides that an employee under the Act may be, or seek to be, a candidate for election only if granted a leave of absence to do so by the Commission. Subsection 27(3) of the Act prescribes that an employee, who wishes to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election as a member of the Legislative Assembly of the Province or a member of the Federal House of Commons, must apply for a leave of absence without pay.

The Commission may grant the leave if, after consultation with the deputy head, "it is of the opinion that the usefulness to the Civil Service of the employee in the position he then occupies would not be impaired by reason of his having been a candidate for election". The period of leave ends on the day when the results of the election are officially declared or an earlier day, on the request of the employee, if he has ceased to be a candidate.

Upon election to either the Legislative Assembly or the House of Commons, the employee ceases to be an employee.

In 1989-90, the Commission did not receive any applications for leave as provided for under this section.

nomination de personnes par voie de concours. Il permet au candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé de demander que l'on procède à un examen impartial des circonstances qui l'ont incité à porter plainte.

Avant de déposer une plainte auprès de la Commission, les candidats non retenus doivent, en vertu de la loi, demander au secrétaire du Conseil de gestion de leur exposer les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été nommés. S'ils ne sont pas satisfaits des motifs invoqués, ils peuvent déposer une plainte écrite auprès de la Commission dans le délai prescrit par la loi.

Lorsque la Commission décide de faire enquête sur une plainte, elle donne à tous les intéressés l'occasion de se faire entendre. Un agent de la Commission procède à une enquête, relève les faits et en rend compte à la Commission. Par la suite, les parties intéressées sont informées des conclusions de la Commission. Cette démarche ne donne cependant pas à la Commission le pouvoir de révoquer une nomination, même si elle conclut que le principe du mérite n'a pas été respecté, mais celle-ci peut soumettre des recommandations au secrétaire du Conseil de gestion selon ses conclusions et proposer, s'il y a lieu, que la nomination soit révoquée.

Congé sans traitement pour les candidats à une élection

En vertu de la Loi sur la Fonction publique, un employé peut se faire élire ou se porter candidat à une élection sous réserve d'avoir obtenu de la Commission un congé sans traitement à cette fin. Le paragraphe 27(3) de la loi prévoit qu'un employé souhaitant se faire désigner candidat à une élection à l'Assemblée législative de la province ou à la Chambre des communes du Canada doit demander qu'on lui accorde un congé sans traitement.

La Commission peut accorder le congé si, après avoir consulté l'administrateur général, "elle établit que l'efficacité de cet employé au poste qu'il occupe dans la Fonction publique ne sera nullement compromise par sa candidature à l'élection". Ce congé prend fin à la date de la proclamation officielle des résultats de l'élection ou à une date antérieure, à la demande de l'employé qui a retiré sa candidature.

Le candidat élu à l'Assemblée législative ou à la Chambre des communes perd sa qualité d'employé de la Fonction publique.

En 1989-1990, la Commission n'a reçu aucune demande de congé en vertu de cet article.

Commission's Observations

While carrying out its audits, inquiries and investigations the Commission has made certain observations regarding the staffing and appointment practices. These observations are summarized below.

- After setting out the requirements for a competition in an advertisement, departments very often include a statement to the effect that, "an equivalent combination of training and experience" may be considered. This statement has been interpreted as allowing Boards of Examiners a great deal of latitude in deciding whether a certain type of training and experience equates to that which has been specified. Decisions in this regard are almost always taken by the Board during its preliminary screening of the applications submitted in the competition. The standards recorded for the competition, in respect to which the screening of the applications was performed, usually are a repetition of the specific advertised training and experience requirements. The various combinations of training and experience which the Board of Examiners considered to be an equivalent are frequently not set out for the competition. In such instances, Boards are ascribing qualifications to candidates where such qualifications have not been defined as equivalent to the specified requirements.

- In keeping with the competition process described under the Civil Service Act, all applications received within the allotted time frame must be reviewed and considered in respect to the requirements of the competition. During the initial review of applications, the qualifications presented by the candidates through an application form or resumé are compared to standards which have been established with reference to the advertised requirements and the nature of the duties to be performed in the position. These standards are not always applied consistently to all candidates. As a consequence, some of the candidates whose qualifications do not satisfy the standards receive consideration in a competition beyond that afforded to other candidates with similar qualifications. Instances have been noted where candidates who did not meet the screening standards were selected for appointment. For staffing activities to be conducted in a fair and equitable manner and in keeping with the merit principle, it is essential that screening and selection standards that are established for a competition be applied consistently to all candidates.

Observations de la Commission

Au cours de ses vérifications, de ses recherches et de ses enquêtes, la Commission a formulé certaines observations ayant trait aux pratiques en matière de dotation et de nomination. Voici un résumé de ces observations.

- Il arrive très souvent que les ministères, après avoir énoncé les exigences d'emploi d'un poste vacant, ajoutent que "l'équivalent en formation et en expérience" peut être pris en considération. Cette mention est interprétée comme donnant au jury d'examen une très grande latitude pour décider si une telle formation et une telle expérience sont équivalentes aux exigences prescrites. Les décisions à cet égard sont presque toujours prises par le jury d'examen au moment de la sélection préliminaire des demandes soumises dans le cadre d'un concours. Les normes établies pour le concours, en fonction desquelles la sélection des demandes est faite, sont habituellement une répétition des exigences publiées concernant la formation et l'expérience. Les diverses combinaisons de formation et d'expérience que le jury d'examen considère équivalentes ne sont souvent pas énoncées dans le concours. Dans ce cas, les jurys d'examen attribuent aux candidats des qualités qui n'ont pas été définies comme l'équivalent des exigences précises annoncées.

- Selon la méthode de concours décrite dans la Loi sur la Fonction publique, toutes les demandes reçues dans le délai prescrit doivent être examinées et évaluées en fonction des exigences du concours. Lors de la première évaluation des demandes, les qualités énumérées par les candidats dans leur formule de demande ou leur curriculum vitae sont comparées aux critères qui ont été établis en fonction des exigences publiées et de la nature des tâches à remplir dans le poste à pourvoir. Ces critères ne sont pas toujours appliquées de façon uniforme à tous les candidats. Ainsi, certains candidats dont les qualités ne répondent pas aux critères du concours reçoivent une considération supérieure à celle accordée à d'autres candidats ayant des qualités semblables. Il existe des cas où des candidats ne remplissant pas les critères d'examen ont été choisis en vue d'une nomination. Pour que les activités de dotation soient menées de façon juste et équitable et conformément au principe du mérite, il est essentiel que les critères d'examen et de sélection établis aux fins d'un concours soient appliqués de façon uniforme à tous les candidats.

- The merit of candidates in a competition is assessed in respect to selection standards which have been established in consideration of the nature of the duties to be performed in the position. Many positions comprise duties which differ in complexity or importance. The knowledge, skills or abilities necessary to perform the more complex or important duties of a position would be expected to be of greater consequence in determining the merit of candidates than those required to perform the more routine duties. It is common, however, for the selection standards to be of equal value in deciding the relative merit of the candidates. This approach to assessment allows candidates who may rate at a low level on the more significant selection standards and at a high level on the less significant standards to be equated to candidates with the converse results. Despite the fact that the selection standards may not be weighted as to their importance, there are, at times, substantial differences in the assessment method used to establish a candidate's knowledge, skills or abilities. As an example, for an operator's position a candidate is required to demonstrate driving skills. The assessment of such skills may take nearly thirty minutes and involve scoring the candidate on approximately fifty items. In the end, the final score from this assessment plays no greater part in establishing the merit of the candidates than the results of the assessment of a minor skill accomplished by asking one or two questions at an interview.

- There is a reluctance on the part of some Boards of Examiners to use its members' personal knowledge of the candidates' qualifications to assist in establishing the merit of the candidates. This reluctance is related to the perceived limitations of the Applicant Rating Guides which do not explicitly contain a section in which to take into account knowledge held about a candidate's qualifications. As well, Boards seem to be under the misguided impression that they may only consider information about candidates which is of a common source. Each candidate brings a unique background to a competition, and knowledge regarding that background cannot properly be dismissed or ignored when it is relevant to the determination of one's qualifications for a particular position. The reluctance in this regard has resulted in Boards resorting to using a reference checking procedure to bring forward information held by a Board member, or ignoring information not produced by the selection interview. Where a Board of Examiners has in its possession information related to a candidate which is contradictory to its assessment of that candidate, it is under an obligation to make a reasonable effort to reconcile

- Dans un concours, l'évaluation du mérite des candidats se fait en fonction de critères de sélection qui ont été établis d'après la nature des tâches à accomplir dans le poste à pourvoir. Bon nombre de postes comportent des tâches qui varient selon leur complexité ou leur importance. On pourrait s'attendre à ce que les connaissances, le talent ou les aptitudes nécessaires pour remplir les tâches les plus complexes ou les plus importantes d'un poste aient plus de poids dans l'évaluation du mérite des candidats que ceux requis pour accomplir les tâches plus courantes. Toutefois, dans bien des cas, les critères de sélection permettant de déterminer le mérite relatif des candidats ont la même valeur. Selon cette méthode d'évaluation, les candidats qui obtiennent une faible note pour les critères les plus importants et une note élevée quant aux critères les moins importants sont considérés au même niveau que les candidats qui obtiennent des résultats inverses. Mis à part le fait que les critères de sélection ne sont pas toujours évalués selon leur importance, il y a, parfois, des différences considérables dans la méthode d'évaluation appliquée pour déterminer les connaissances, le talent ou les aptitudes d'un candidat. À titre d'exemple, le candidat à un poste de conducteur doit démontrer des aptitudes pour la conduite de véhicules. L'évaluation de ces aptitudes peut prendre presque trente minutes et nécessiter l'attribution au candidat de notes pour environ cinquante éléments d'évaluation. Au bout du compte, le résultat final de cette évaluation n'a pas plus d'importance pour déterminer le mérite du candidat que les résultats de l'évaluation d'une aptitude secondaire que l'on obtient en posant une ou deux questions au moment de l'entrevue.

- Certains jurys d'examen hésitent à utiliser la connaissance personnelle qu'ont leurs membres au sujet des qualités des candidats pour les aider à établir le mérite des candidats. Cette hésitation tient du fait que les grilles d'évaluation des candidats ne renferment aucune section précise permettant de prendre en considération la connaissance qu'on peut avoir des qualités des candidats. De plus, les jurys d'examen semblent avoir l'impression erronée qu'ils peuvent uniquement tenir compte de l'information qui provient d'une source commune. Chaque candidat à un concours a des antécédents particuliers et toute connaissance de ces antécédents devrait, en toute justice, être prise en considération lorsqu'elle est pertinente pour déterminer la compétence d'un candidat en vue d'un poste particulier. Par suite des contraintes qu'ils perçoivent à cet égard, les jurys d'examen ont recours à un système de vérification des références pour faire ressortir l'information détenue par un membre du jury ou, tout simplement, ne tiennent pas compte de l'information qui ne provient pas de l'entrevue de sélection. Lorsqu'un jury d'examen détient, au sujet d'un candidat, de l'information qui contredit son évaluation du candidat, il est tenu de faire un effort raisonnable pour concilier les deux. Il ne peut pas simplement faire abstraction de cette information,

the contradiction. The information cannot just be ignored, or the reasonableness of the assessment will be cast in doubt.

- In competitions, Boards of Examiners almost exclusively use an interview as the basis for assigning the assessment scores to the candidates. The interview is usually comprised of a series of set questions, and the candidates' responses are expected to demonstrate the degree to which the candidates possess the particular knowledge, skills or abilities which have been identified as required for the position. Many times there are parts of the questionnaires which do not measure all that they purport to measure. In some instances, it has been noted that some of the questions have tested candidates' knowledge of a particular skill or ability rather than the degree to which the candidates possessed the requisite skill or ability. In other situations, the questions used have tested the knowledge or skills of candidates which are different from those for which the questions were intended, and which were apart from the requirements established for the positions. Circumstances like these seem to most often occur where the Boards of Examiners have not determined and set out the responses which they would consider to be acceptable for each question.

- Unsuccessful candidates who apply for a statement of reasons as to why they were not appointed frequently do not receive meaningful responses. The Civil Service Act provides unsuccessful candidates with the right to make such an application, and there is an onus on the Secretary of the Board of Management, or his designate, to reply by setting out reasons particular to the circumstances. Candidates are often not satisfied with the responses they receive to their inquiries. The responses in many instances contain only a summary of statistical information and the assessment approach used in the competition, and such information is at times combined with reference to some discretion by the Deputy Minister over selection from an eligibility list. Candidates take exception to responses of this nature, as they are not meaningful and they do not distinguish between the merit of the appointees and that of the candidates making the inquiries. The Commission has received a number of complaints because the unsuccessful candidates were displeased with the reasons given in response to their inquiries, rather than in respect to the appointments made as a result of the competitions.

- Certain information used by Boards of Examiners in determining the merit of candidates in some

car le caractère raisonnable même de l'évaluation serait mis en doute.

- Dans les concours, les jurys d'examen ont recours presque exclusivement à une entrevue pour attribuer les notes d'évaluation aux candidats. L'entrevue comporte habituellement une série de questions préétablies et les réponses des candidats doivent démontrer la mesure dans laquelle ceux-ci possèdent les connaissances, les aptitudes ou les talents particuliers qui ont été identifiés comme nécessaires au poste à pourvoir. Dans bien des cas, certaines parties des questionnaires ne permettent pas de mesurer ce qu'ils sont censés mesurer. Dans certains cas, il est apparu que des questions vérifiaient la connaissance des candidats d'un talent particulier ou d'une aptitude particulière plutôt que la mesure dans laquelle les candidats possédaient ce talent ou cette aptitude. Dans d'autres cas, les questions utilisées vérifiaient des connaissances ou aptitudes des candidats qui étaient différentes de celles pour lesquelles les questions avaient été conçues et qui n'avaient pas de rapport avec les exigences établies pour les postes à pourvoir. De telles situations semblent surtout se produire lorsque les jurys d'examen n'ont pas établi à l'avance les réponses qu'ils jugeraient acceptables pour chaque question.

- Souvent, les candidats non choisis qui demandent des explications sur les motifs du rejet de leur candidature ne reçoivent que des réponses vagues. La Loi sur la Fonction publique prévoit que les candidats non choisis ont le droit de présenter une telle demande et il appartient au secrétaire du Conseil de gestion, ou à son représentant désigné, de fournir une réponse en énonçant les motifs particuliers du rejet de la candidature. Il arrive souvent que les candidats ne soient pas satisfaits des réponses qu'ils reçoivent. Dans bien des cas, ces réponses ne contiennent qu'un résumé de données statistiques et de la méthode d'évaluation utilisée pour le concours, et cette information est parfois accompagnée d'une mention relative au pouvoir discrétionnaire du sous-ministre de choisir un candidat à partir d'une liste d'admissibilité. Les candidats contestent des réponses de ce genre étant donné qu'elles sont vagues et n'établissent pas la distinction entre le mérite des candidats choisis et des candidats qui présentent des demandes d'explication. La Commission a reçu un certain nombre de plaintes de candidats non choisis, non pas en raison des nominations faites dans le cadre des concours, mais parce qu'ils n'étaient pas satisfaits des raisons fournies en réponse à leur demande.

- Certains renseignements utilisés par les jurys d'examen pour déterminer le mérite des candidats dans le cadre

competitions is considered by the Boards to be "confidential". In such circumstances, departments and Boards refuse to provide candidates with access to this information when they apply for a statement of reasons as to why they were not appointed. This situation most often arises in respect to information acquired as a result of reference checks carried out by the Boards. To deny an unsuccessful candidate's request for such information not only raises questions regarding the openness of the selection process, but it also contradicts a general principle of selection for public service employment to the effect that Boards of Examiners should not base their judgement on information that cannot subsequently be disclosed. The relevance of such a principle is most apparent where an appeal or a complaint is brought to the Commission against an appointment. In such circumstances, it becomes necessary that all information that was taken into account to support the conclusion reached respecting the merit of certain candidates must be available for review so that the validity of the conclusion can be examined.

de certains concours sont considérés sconfidentielsS. Dans ces cas, les ministères et jurys d'examen refusent aux candidats l'accès à cette information lorsqu'ils demandent une explication des motifs du rejet de leur candidature. Cela se produit surtout lorsque l'information en question a été obtenue par suite d'une vérification des références par les jurys d'examen. Le fait de refuser aux candidats non choisis l'accès à de tels renseignements soulève non seulement des questions quant à l'ouverture du processus de sélection, mais également va à l'encontre d'un principe général applicable à la sélection de candidats pour des postes de la Fonction publique, selon lequel les jurys d'examen ne devraient pas fonder leurs décisions sur de l'information qu'ils ne peuvent divulguer par la suite. Le bien-fondé d'un tel principe est surtout apparent lorsqu'un appel ou une plainte est présenté à la Commission relativement à une nomination. Dans ce cas, il est nécessaire que toute l'information sur laquelle est fondée une décision quant au mérite de certains candidats puisse être vérifiée par la Commission afin d'établir la validité de la décision.

Staffing Audit Activities

To determine if staffing and appointment practices have been conducted in conformity with the provisions of the Civil Service Act, the Commission audits the Board of Management and departmental staffing operations. During 1989-90, the Commission conducted an audit of the Department of Justice as well as the practices of the Board as they complemented those delegated to the Deputy Head of the Department. This audit was performed with respect to initial appointments, promotions and transfers within the Civil Service by competition. In addition, the Commission commenced an audit of the Department of Advanced Education and Training. This audit is continuing.

During the conduct of its audit activities, the Commission noted that many of the staffing and appointment practices were in conformity with the provisions of the Act and the Regulations. Reporting on audits is usually provided to the parties only where exceptions are identified. Observations, suggestions and recommendations have been made where applicable. The following highlights the matters brought to the attention of the parties involved.

Board of Management and the Department of Justice

The audit period covered approximately forty months dating from 25 March, 1986 when the Department first became responsible for certain staffing activities. Excluded from the audit were seventy-four competitions which had been turned over to the Department of the Solicitor General when that Department was established and assumed certain responsibilities previously held by the Department of Justice.

The audit found that some weaknesses in certain staffing practices which had existed early in the audit period were subsequently largely overcome by changes introduced on the Department's initiative. An exception, however, was noted in respect to competition screening criteria. Some of the competitions reviewed towards the end of the audit period pointed to a return to a practice earlier observed whereby appropriate screening criteria had either not been established or not retained in the competition for examination. On another matter, the documentation available revealed that Boards of Examiners had applied considerable effort in planning and preparing for the assessment phase of the selection process. Nonetheless, in a number of instances adequate

Vérification des pratiques en matière de dotation

Afin d'établir si les pratiques en matière de dotation et de nomination sont conformes aux dispositions de la Loi sur la Fonction publique, la Commission vérifie les activités des ministères et du Conseil de gestion à ce chapitre. Au cours de l'année 1989-1990, la Commission a effectué une vérification des activités du ministère de la Justice ainsi que du Conseil dans la mesure où ces activités venaient compléter celles déléguées à l'administrateur général du ministère. Cette vérification portait sur des nominations, des promotions et des mutations par voie de concours à l'intérieur de la Fonction publique. De plus, la Commission a entamé une vérification auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation. Cette vérification n'est pas encore terminée.

Au cours de ces vérifications, la Commission a constaté que bon nombre des activités de dotation et de nomination étaient conformes aux dispositions de la loi et de ses règlements d'application. Habituellement, la Commission fait part de ses conclusions uniquement lorsqu'elle décèle des failles. Elle a fait des observations, des suggestions et des recommandations au besoin. Voici les grandes lignes des conclusions et des recommandations soumises à l'attention des intéressés.

Conseil de gestion et ministère de la Justice

La vérification portait sur une période d'environ quarante mois à compter du 25 mars 1986, date à laquelle le ministère a assumé la responsabilité de certaines activités de dotation. Étant donné la création du ministère du Solliciteur général, qui a assumé certaines responsabilités que détenait auparavant le ministère de la Justice, soixante-quatorze concours relevant de ce nouveau ministère ont été exclus de la vérification.

La vérification a révélé que des failles qui avaient été décelées dans certaines pratiques de dotation employées au début de la période de vérification avaient été corrigées dans une large mesure par suite de changements apportés par le ministère. Toutefois, la Commission a noté une exception relative aux critères d'examen. Certains concours vérifiés vers la fin de la période de vérification montraient un retour à une pratique antérieure selon laquelle des critères d'examen appropriés n'avaient pas été établis ou n'avaient pas été retenus pour le concours. Par ailleurs, la documentation fournie révélait que les jurys d'examen avaient mis un effort considérable dans la planification et la préparation de l'étape de l'évaluation dans le cadre du processus de sélection. Quoiqu'il en soit, dans certains cas il n'existait pas de renseignements appropriés

information was not available to account for the various scores awarded by the Boards during their assessment of the candidates. An inconsistent approach in responding to inquiries from unsuccessful candidates was also noted. While many of the Department's responses provided sufficient information, there were instances where the candidates were given incomplete information and not advised of succeeding steps available for recourse under the Civil Service Act. Based on its findings from this audit, the Commission submitted several recommendations for improvement of specific staffing practices to the Secretary of the Board of Management and the Deputy Head of the Department.

The audit confirmed an observation made by the Commission on other occasions that Boards of Examiners do not clearly understand the scoring system for candidates which is dictated by Regulation 84-229. In this instance however, the Commission had no reason to question the appointments that were made in those circumstances which again confirmed the observation. Nevertheless, it was brought to the Department's attention that where rating procedures identify qualified candidates in a competition, one or more of such candidates must be considered to be the most qualified and thus assigned an assessment score of "A" to comply with the Regulation. The audit also observed a situation which was in common with other audits, whereby competitions had been cancelled at various stages of the process, oftentimes without documentation to explain the basis for such action. In the circumstances, it was impossible to determine the propriety of cancelling the competitions in consideration of the general principle that once a competition is circulated it must be completed. Upon receipt of the Commission's report, both the Secretary of the Board of Management and the Deputy Head of the Department of Justice advised of their commitment to give effect to the recommendations put forward.

Comment on Staffing Audit Activities

The Commission's audit work was interrupted again this year for several months in favour of investigating complaints from non-employees who were unsuccessful candidates in competitions. This action became necessary because of the number of complaints which were before the Commission during this period.

The lack of the necessary resources to carry out an appropriate level of audit of the various staffing and

pour justifier les divers résultats attribués par les jurys d'examen au cours de l'évaluation des candidats. La Commission a aussi remarqué un manque d'uniformité dans la façon de répondre aux demandes d'explication présentées par les candidats non choisis. Quoique bon nombre des réponses du ministère fournissaient suffisamment de renseignements, dans certains cas, les candidats n'ont pas obtenu de réponses complètes et n'ont pas été avisés des moyens subséquents qu'ils pouvaient prendre en vertu de la Loi sur la Fonction publique. Par suite des conclusions qu'elle a tirées dans le cadre de cette vérification, la Commission a soumis, au secrétaire du Conseil de gestion et à l'administrateur général du ministère, plusieurs recommandations en vue de l'amélioration de pratiques de dotation précises.

La vérification a permis de confirmer une observation déjà faite à d'autres reprises par la Commission selon laquelle les jurys d'examen ne comprennent pas clairement le système d'évaluation des candidats qui est prévu par le Règlement 84-229. Dans ce cas précis, toutefois, la Commission n'avait aucun motif de mettre en doute les nominations qui avaient été faites dans les circonstances, ce qui, encore une fois, venait confirmer l'observation déjà faite. Néanmoins, la Commission a attiré l'attention du ministère sur le fait que lorsque les méthodes d'évaluation permettent d'identifier des candidats qualifiés dans le cadre d'un concours, un de ces candidats au moins doit être considéré comme le plus qualifié et, par conséquent, on doit lui attribuer la note "A" conformément au règlement. La vérification a également permis de constater une pratique commune observée lors d'autres vérifications aussi, soit qu'à différents stades du processus, des concours avaient été annulés bien souvent sans documentation justificative. Dans les circonstances, il était impossible de déterminer le bien-fondé de la décision d'annuler les concours, compte tenu du principe général voulant que les concours soient menés à terme. Après avoir pris connaissance du rapport de la Commission, le secrétaire du Conseil de gestion et l'administrateur général du ministère de la Justice ont fait savoir qu'ils s'engageaient à donner suite aux recommandations formulées par la Commission.

Remarques sur la vérification des pratiques en matière de dotation

Cette année encore, au cours de ses vérifications, la Commission a dû interrompre son travail pendant plusieurs mois dans le but d'enquêter sur des plaintes provenant de personnes de l'extérieur de la Fonction publique qui ont vu leur candidature rejetée dans le cadre de concours. Cette décision a été rendue nécessaire en raison du nombre de plaintes qui ont été reçues par la Commission au cours de cette période.

La Commission est très préoccupée par les lacunes existantes en ce qui concerne les ressources nécessaires à

appointment practices is of significant concern to the Commission. Staffing operations are now distributed among approximately twenty separate departments and agencies. The audit of these operations, together with audits of other appointment practices, will result in an audit cycle of from seven to nine years given the Commission's current resources. The level of scrutiny possible during any year provides a very compressed view of the staffing and appointment practices in the Civil Service and does not allow for an overall assessment of such practices as required by the Act. The Commission's requests over the years for additional resources to support its efforts to oversee and report upon the application of merit in staffing the Civil Service have not been approved.

l'exécution de vérifications appropriées des diverses pratiques en matière de dotation et de nomination. Les interventions en matière de dotation visent à l'heure actuelle environ vingt ministères et organismes distincts. La vérification de ces interventions, parallèlement à d'autres activités de dotation, exigera une période de sept à neuf ans, compte tenu des ressources actuelles de la Commission. La vérification que la Commission peut effectuer au cours d'une année ne lui permet pas d'obtenir une vue d'ensemble des activités de dotation et de nomination dans la Fonction publique, ni d'effectuer une évaluation exhaustive des pratiques courantes comme l'exige la loi. Malgré les demandes répétées depuis des années, on n'a pas approuvé l'octroi de ressources supplémentaires à la Commission en vue de soutenir ses travaux de surveillance de l'application du principe du mérite dans le cadre des activités de dotation.

Appeal Activities

The appeal process permits civil servants to seek assurance that an appointment decision was made on merit according to the Act, and that the employee had been considered fairly and impartially. The Act provides for an appeal against appointments of employees and non-employees alike. In 1989-90, the Commission rendered decisions on three (3) appeals against appointments of employees, and fifteen (15) appeals against appointments of individuals who were not employees under the Act. Seventeen (17) appeals were decided with respect to open competitions, and one (1) with respect to a closed competition.

In a hearing before the Commission, all parties to an appeal have the right to be represented and to participate if they so choose. The appellant was represented at ten (10) of the hearings. There were no instances of a selected candidate being represented, although three (3) selected candidates attended. None of these candidates exercised their right to participate in the hearings.

Appeal Statistics

In 1989-90, the Commission received twenty-three (23) notices of appeal as a result of twenty-one (21) competitions. In addition, one (1) appeal was carried from 1988-89. In 1988-89, the Commission had received twenty-four (24) appeals.

The following indicates the results of the appeals that were before the Commission during the period under review.

Appeals	1989-90
Carried from Preceding year	1
Received	23
On Hand During Year	24
Results	
Declined - No jurisdiction	2
Withdrawn by Appellant	3
Dismissed (Without Oral Hearing)	5
Dismissed (With Hearing)	10
Allowed (With Hearing)	3
Outstanding at Year-End	1

Appels

La procédure d'appel donne aux fonctionnaires la possibilité de s'assurer qu'une nomination a été faite selon le principe du mérite conformément à la loi, et que leur candidature en tant qu'employé a été prise en considération de manière juste et impartiale. La loi confère le droit d'en appeler tant de la nomination d'employés que de celle de personnes n'ayant pas la qualité d'employé. En 1989-1990, la Commission a été saisie de trois (3) appels concernant des nominations d'employés, et de quinze (15) appels concernant des nominations de personnes qui n'avaient pas la qualité d'employé en vertu de la loi. Dix-sept (17) appels ont été entendus relativement à des concours publics et un (1) autre avait trait à un concours restreint.

À l'audition d'un appel par la Commission, toutes les parties intéressées ont le droit d'être représentées et d'intervenir si elles le désirent. Les appelants ont été représentés au cours de dix (10) audiences. Dans aucun cas, le candidat choisi n'a été représenté, et seuls trois (3) candidats retenus ont assisté à une audience. Aucun de ces candidats n'a exercé son droit de participer à l'audience.

Statistiques sur les appels

En 1989-1990, la Commission a reçu vingt-trois (23) avis d'appel relatifs à vingt et un (21) concours. En outre, un (1) appel non réglé l'année précédente a été entendu. En 1988-1989, la Commission avait reçu vingt-quatre (24) avis d'appel.

Voici les résultats des appels entendus au cours de l'année visée par le présent rapport.

Appels	1989-90
Appel reporté de l'année précédente	1
Appels reçus	23
Nombre d'appels traités	24
Résultats	
Appels jugés non recevables	2
Appels retirés	3
Appels rejetés (sans audition)	5
Appels rejetés (après audition)	10
Appels accueillis (après audition)	3
Appel non réglé à la fin de l'année	1

The appeals submitted to the Commission related to twenty (20) classifications and were distributed among six (6) departments/agencies as set out in the following table:

Department/Classification	Result
Advanced Education and Training	
Education Officer II	Dismissed
Storekeeper II	Dismissed
Administrative Services Officer VI	Dismissed
Administrative Services Officer VI	Dismissed
Industrial Training & Certification Officer I	Dismissed
Administrative Services Officer III	Dismissed
Industrial Training & Certification Officer I	Dismissed
Alcoholism & Drug Dependency Commission	
Alcoholism Attendant I-II	Withdrawn
Income Assistance	
Income Assistance Administrator V	Allowed
Natural Resources and Energy	
Forest Ranger IV	Withdrawn
Forest Ranger I-III	Withdrawn
Forest Ranger I-III	Dismissed
Solicitor General	
Senior Executive Officer IV	Dismissed
Commercial Vehicle Enforcement Officer I	Allowed
Commercial Vehicle Enforcement Officer I	Allowed
Correctional Officer I-II	Dismissed
Deputy Sheriff/Coroner	Dismissed
Correctional Officer III	Declined
Transportation	
Administrative Services Officer IV	Dismissed
Highway Supervisor	Dismissed
Utility Operator	Dismissed
Mechanic I	Declined
Equipment Operator II	Outstanding
Human Resource Officer I	Dismissed

Comme on peut le constater à la lecture du tableau ci-dessous, les appels soumis à la Commission portaient sur vingt (20) classifications et visaient six (6) ministères ou organismes.

Ministère-Classification	Résultat
Enseignement supérieur et Formation	
Agent pédagogique II	Rejeté
Magasinier II	Rejeté
Agent des services administratifs VI	Rejeté
Agent des services administratifs VI	Rejeté
Agent de la formation et de la certification industrielles I	Rejeté
Agent des services administratifs III	Rejeté
Agent de la formation et de la certification industrielles I	Rejeté
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	
Préposé - traitement alcoolisme I-I	Retiré
Aide au revenu	
Administrateur de l'aide au revenu	Accueilli
Ressources naturelles et Énergie	
Garde forestier IV	Retiré
Garde forestier I-III	Retiré
Garde forestier I-III	Rejeté
Solliciteur général	
Agent d'administration principal IV	Rejeté
Agent d'exécution des règlements des véhicules commerciaux I	Accueilli
Agent d'exécution des règlements des véhicules commerciaux I	Accueilli
Agent des services correctionnels I-II	Rejeté
Shérif-coroner adjoint	Rejeté
Agent des services correctionnels III	Jugé non recevable
Transports	
Agent des services administratifs IV	Rejeté
Contremaître de la voirie	Rejeté
Conducteur de véhicules - homme à tout faire	Rejeté
Mécanicien I	Jugé non recevable
Conducteur de matériel roulant II	Non réglé
Agent des ressources humaines I	Rejeté

Appeals Allowed

Section 32 of the Civil Service Act prescribes that where an appeal is allowed, the appointment must be denied or revoked. During this period, the Commission allowed three (3) appeals resulting in the revocation of the appointments in question. Subsequently, the Commission reviewed the staffing practices of the departments with respect to the positions where appointments were revoked. The following summarizes such practices.

- Two of the appeals that were allowed related to the same competition. The two appointments that had been made from that competition were revoked by the appeal decisions. The Department of the Solicitor General retained the same individuals through employment on a casual basis pending the outcome of a new competition which was conducted. Both the appellants and the candidates selected for appointment from the previous competition were among the candidates in the new competition. Five months after the appeal decisions, the candidates who had been initially selected for appointment were re-appointed.

- In the other instance, the Department of Income Assistance appointed the appellant to the position against which the successful appeal had been launched.

In its last Report, the Commission noted that one of the selected candidates whose appointment had been revoked during that period had filed an application with the Court of Queen's Bench of New Brunswick to have the Commission's decision on an appeal set aside and to be reinstated in his former position.

The Court subsequently quashed the Commission's decision and, at the same time, expressed the view that the candidate whose appointment had been revoked should be reinstated to the position in question.

The employee who had initially appealed the selection for appointment to the Commission consequently submitted the matter to the Court of Appeal of New Brunswick requesting that the judgement of the lower Court be set aside, and that the decision of the Civil Service Commission be upheld. The Court of Appeal allowed this appeal on the basis that the Judge on judicial review had acted upon inadmissible evidence in quashing the Commission's decision. With the Commission's decision being upheld by the Court of Appeal, it became possible for the employee who had initiated the appeal before the Commission to continue in the position to which she had been appointed as a result of that appeal.

Appels Accueillis

L'article 32 de la Loi sur la Fonction publique prévoit que dans les cas où un appel est accueilli, la nomination doit être annulée ou révoquée. Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission a accueilli trois (3) appels, provoquant ainsi la révocation des nominations correspondantes. Par la suite, la Commission a vérifié les pratiques de dotation des ministères concernant les postes touchés par ces nominations révoquées. Les paragraphes qui suivent résument les pratiques en question.

- Deux des appels accueillis portaient sur le même concours. Les deux nominations qui avaient été faites dans le cadre de ce concours ont été révoquées par suite des décisions en appel. Le ministère du Solliciteur général a retenu les mêmes personnes à titre d'employés occasionnels en attendant le résultat d'un nouveau concours. Les appelants et les candidats choisis par suite du concours précédent étaient au nombre de ceux qui se sont portés candidats dans le cadre du nouveau concours. Cinq mois après le prononcé des décisions en appel, les candidats qui avaient été choisis au départ ont été nommés à nouveau aux postes à pourvoir.

- Dans l'autre cause, le ministère de l'Aide au revenu a nommé l'appelant au poste recherché lorsque celui-ci a obtenu gain de cause en appel.

Dans son dernier rapport, la Commission a fait remarquer qu'un des candidats retenus à l'issue d'un concours qui avait vu sa nomination révoquée par la suite avait présenté une requête à la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick dans le but de faire annuler la décision de la Commission au sujet de l'appel et d'être réintégré dans son ancien poste.

La Cour a par la suite annulé la décision de la Commission et a statué, en même temps, que le candidat dont la nomination avait été révoquée devrait être réintégré dans le poste en question.

L'employée qui avait interjeté appel de la nomination auprès de la Commission a fait appel à la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick en demandant que le jugement du tribunal inférieur soit annulé et que la décision de la Commission de la Fonction publique soit confirmée. La Cour d'appel a accueilli cet appel en affirmant que le juge saisi de la requête en révision s'était fondé sur des éléments de preuve inadmissibles pour annuler la décision de la Commission. La décision de la Commission ayant été confirmée par la Cour d'appel, l'employée qui avait interjeté appel devant la Commission a pu continuer à occuper le poste auquel elle avait été nommée par suite de son appel.

Appeal Decisions

The following summaries are examples of some of the different types of appeals that came before the Commission in 1989-90.

File 12-0314 - The appellant alleged that, in making the appointment in dispute, the employer had failed to abide by a Regulation under the Civil Service Act which had been brought into effect to provide displaced members of the New Brunswick Highway Patrol with priority consideration for available positions. The parties to the appeal agreed that the appellant met the conditions set out in the Regulation. The parties disagreed as to whether the Regulation was applicable in the circumstances under which the appointment in question was made. The employer argued that the Regulation did not apply because it had opted to fill the position by means of a competition, rather than by a direct appointment as was provided for in the Regulation. The appellant contended that the express purpose of the Regulation was to appoint former employees of the Highway Patrol to positions for which they were qualified and, as such, the Regulation interfered with any discretion a Deputy Minister may have had to select from an eligibility list in the case at hand.

The Commission found that the wording of the provision in question was sufficiently ambiguous so that a decision could not lie solely on an interpretation of the Regulation. Rather, consideration had to be given to the purpose of the provision as placed within the context of the Government's apparent commitment to "... make every possible effort to redeploy the individuals involved." The evidence adduced at the hearing convinced the Commission that the purpose of the Regulation was to provide for the appointment to alternate vacant positions of those qualified members of the Highway Patrol who fell within the framework set out in that provision. It was an admitted fact that the appellant fell within that framework. The Commission concluded that, in the circumstances, it was not open for the Deputy Minister to make a selection for appointment from the eligibility list of a candidate who was not a former member of the New Brunswick Highway Patrol. The appeal was therefore allowed.

File 12-0335 - The appellant's challenge of the results of the competition was essentially aimed at showing that the Board of Examiners did not properly assess the comparative merit of the various candidates, and that the appointments were not based on merit as required by subsection 6(1) of the Civil Service Act. The Board of Examiners assessed the candidates

Décisions relatives aux appels

Les résumés ci-dessous illustrent divers genres d'appels interjetés auprès de la Commission au cours de 1989-1990.

Dossier 12-0314. L'appelant a fait valoir qu'en procédant à la nomination faisant l'objet du litige, l'employeur avait omis de se conformer à un règlement pris en application de la Loi sur la Fonction publique et visant à accorder, aux membres de la Patrouille routière du Nouveau-Brunswick ayant perdu leur emploi par suite du démantèlement de cet organisme, la préférence en vue d'une nomination à des postes vacants de la Fonction publique. Les parties à l'appel reconnaissaient que l'appelant remplissait les conditions prévues par le règlement. Les parties ne s'entendaient pas sur la question de savoir si le règlement était applicable dans les circonstances de la nomination en question. L'employeur a fait valoir que le règlement ne s'appliquait pas étant donné qu'il avait choisi de remplir le poste en lançant un concours, plutôt qu'en procédant à une nomination directe comme il est prévu par le règlement. L'appelant a soutenu que le règlement visait expressément la nomination d'anciens employés de la Patrouille routière à des postes pour lesquels ils remplissaient les conditions requises et qu'en conséquence, il annulait tout pouvoir discrétionnaire que le sous-ministre pouvait avoir, dans les circonstances, de procéder à la sélection d'un candidat à partir d'une liste d'admissibilité.

La Commission a conclu que le libellé de la disposition en question était suffisamment ambigu pour rendre impossible toute décision fondée uniquement sur une interprétation du règlement. Plutôt, une telle décision devait tenir compte de l'objectif de la disposition dans le contexte d'un engagement manifeste du gouvernement de " ... déployer tous les efforts possibles pour réaffecter les personnes visées." La preuve produite à 'audience a persuadé la Commission que le but du règlement était d'assurer la nomination à d'autres postes vacants des membres de la Patrouille routière qui remplissaient les conditions requises de ces postes et qui tombaient dans le champ d'application de cette disposition. Il avait été établi que l'appelant était une personne visée par la disposition. Dans les circonstances, la Commission a conclu que le sous-ministre n'avait pas le pouvoir discrétionnaire de procéder à la sélection, à partir d'une liste d'admissibilité, d'un candidat qui n'était pas un ancien membre de la Patrouille routière du Nouveau-Brunswick. En conséquence, l'appel a été accueilli.

Dossier 12-0335. L'appelant a contesté les résultats d'un concours en faisant valoir essentiellement que le jury d'examen n'avait pas évalué convenablement le mérite relatif des divers candidats et que les nominations n'étaient pas fondées sur le mérite comme l'exige le paragraphe 6(1) de la Loi sur la Fonction publique. Le jury d'examen a évalué les candidats en fonction de quatre critères de sélection

against four selection standards from their responses to a set of prepared questions. The evidence also showed that under the procedures adopted by the Board for this competition, the candidates placed on the eligibility list need not have received the same rating on all of the selection standards. Consequently, it was acknowledged that the candidates on the eligibility list were not equally qualified, and that placement on the list only indicated that such candidates met the established standards and were capable of performing the duties of the position.

The Commission found that the Board of Examiners really only determined which candidates were qualified for the position, whereas the goal of the assessment process should also have been to identify which of the candidates were the most qualified. The evidence did not persuade the Commission that only the most qualified candidates in the competition were awarded an "A" rating, and that the composition of the eligibility list properly reflected the merit of the candidates. It was concluded, that the Board of Examiners in this instance had not set its mind to the task of assessing the candidates on the basis of their comparative merit. The Board's assessment procedures did not permit it to make a meaningful comparison of the merit of those candidates it undertook to assess. The assessment which was carried out was not clearly focussed on identifying the most qualified candidates from among those who were judged to satisfy the basic qualification requirements. The appeal was allowed against the two selections for appointment from this competition.

File 12-0342 - The competition to which this appeal related had been conducted as a result of the appellant taking exception to the Department's expressed intention to fill the vacancy by the transfer of another employee. The transfer was proposed as a means of resolving a residence and commuting situation, and to conform to the Department's preference for having its employees reside in the area in which they worked. When the same employee was selected for appointment subsequent to the competition, an appeal was filed. It was essentially alleged that the outcome of the competition had been predetermined, and that the appointment was not based on merit but on operational considerations in line with the Department's residency preference.

It was admitted that the initial intention of the Department was to transfer a specified employee into the vacancy, but this approach was abandoned in favour of a competition when it was learned that there were at least two employees interested in the same position. The Commission found it was unreasonable to place the results of the competition in doubt solely on the circumstance that existed when the competition was initiated. There was no evidence to support

selon leurs réponses à une série de questions préétablies. La preuve révélait également que selon la méthode adoptée par le jury d'examen pour ce concours, il n'était pas nécessaire que les candidats inscrits sur la liste d'admissibilité reçoivent la même note pour tous les critères de sélection. En conséquence, on a admis que les candidats dont le nom figurait sur la liste d'admissibilité n'avaient pas tous le même degré de compétence et que l'inscription sur la liste indiquait seulement que ces candidats répondaient aux critères établis et étaient capables de remplir les fonctions du poste à pourvoir.

La Commission a conclu que le jury d'examen avait uniquement déterminé quels candidats étaient qualifiés pour le poste, alors que le processus d'évaluation aurait dû avoir pour but aussi d'identifier parmi les candidats lesquels étaient les plus qualifiés pour le poste. La Commission n'était pas convaincue que seulement les candidats les plus qualifiés avaient obtenu la note "A" dans le concours, ni que la liste d'admissibilité reflétait bien le mérite des candidats. Elle a conclu, dans ce cas, que le jury d'examen n'avait pas procédé à une évaluation des candidats en se basant sur le mérite relatif de chacun. Le mode d'évaluation utilisé par le jury d'examen ne lui permettait pas de faire une comparaison utile du mérite des candidats qu'il avait entrepris d'évaluer. L'évaluation menée ne visait pas précisément à identifier les candidats les plus qualifiés parmi ceux qui avaient été jugés comme satisfaisant aux exigences de base en matière de compétence. L'appel a été accueilli à l'encontre des deux candidats retenus en vue d'une nomination dans le cadre de ce concours.

Dossier 12-0342. Le concours faisant l'objet de cet appel avait été lancé parce que l'appelant avait contesté l'intention du ministère de remplir le poste vacant au moyen de la mutation d'un autre employé. La mutation avait été proposée comme moyen de régler un problème de résidence externe et de déplacement et pour tenir compte de la préférence du ministère de voir ses employés habiter dans le secteur où ils travaillent. Lorsque le même employé a été retenu en vue d'une nomination par suite du concours, un appel a été déposé. L'appelant a fait valoir essentiellement que le résultat du concours était déterminé à l'avance et que la nomination n'était pas fondée sur le mérite mais sur des nécessités du service, notamment la préférence du ministère en matière de lieu de résidence.

Le ministère a admis que son intention au début était de muter un employé particulier au poste vacant, mais que cette idée avait été abandonnée en faveur d'un concours lorsqu'on avait appris qu'au moins deux employés manifestaient de l'intérêt pour le même poste. La Commission a conclu qu'il était déraisonnable de mettre en doute les résultats du concours uniquement en raison des circonstances qui existaient au moment du lancement du concours. Aucune preuve n'appuyait l'argument de l'appelant

the appellant's contention that the result of the competition had been predetermined. The Board of Examiners made an independent assessment of each candidates' qualifications, and it was not shown that the assessments were in any way improper, or that the name of the candidate selected for appointment should not have been on the eligibility list. The evidence indicated that the Board of Examiners recommended the appointment of the candidate selected because he received the highest rating available on each of the applied standards, and not for the alleged purpose of relieving an existing operational problem.

An allegation of possible bias on the part of certain members of the Board of Examiners was also put forward in the appeal. This allegation, as well, emerged from the manner in which the Department initially intended to fill the position, and the involvement that some members of the Board of Examiners had in that regard. Apart from identifying situations which may have brought about a possibility of bias, there was no evidence offered in support of such an allegation. The Commission held to its opinion that for an appeal to succeed on that basis, an appellant must prove actual bias by demonstrating that the selection for appointment did not meet the requirements of merit. No actual bias was proven.

The appellant also alleged that the Board of Examiners did not conduct a proper assessment of his qualifications. Central to that issue, was the experience which the appellant had at a classification level higher than that of the vacancy, which the appellant believed should have given him an edge in the competition. The assessment of merit was based on candidates' responses to questions as measured against pre-determined skills and abilities. The quantity and quality of a candidate's experience was not a determining factor under the rating scheme adopted for this competition. The Commission held that the employer had a right to establish the particular selection standards to be used to assess the merit of candidates, and there was no evidence introduced to show that the standards were not appropriate or that they were not applied properly. The Commission dismissed the appeal.

File 12-0351 - The appellant was a former member of the New Brunswick Highway Patrol. The appellant alleged that, in the case at hand, the Government had not honored its commitment to appoint a displaced member of the Highway Patrol to a vacant position, although the appellant was one of several such persons who had been deemed to be qualified. The appellant contended that the Board of Management had amended New Brunswick Regulation 84-230 under the Civil Service Act to accomplish this commitment. The employer argued that the selection for

selon lequel les résultats du concours avaient été déterminés à l'avance. Le jury d'examen avait mené une évaluation indépendante des qualités de chaque candidat et rien n'indiquait que les évaluations étaient de quelque façon irrégulières ou que le nom du candidat choisi en vue de la nomination n'aurait pas dû être inscrit sur la liste d'admissibilité. La preuve a révélé que le jury d'examen avait recommandé la nomination du candidat retenu pour le motif qu'il avait reçu la note la plus élevée possible pour chacun des critères appliqués et non pas dans le but de régler un problème opérationnel.

On a aussi prétendu en appel que certains membres du jury d'examen avaient peut-être fait preuve de partialité. Ce moyen d'appel aussi découlait de la façon dont le ministère avait prévu remplir le poste au départ et de l'intervention de certains membres du jury d'examen à cet égard. Ã part d'identifier certaines situations qui auraient pu soulever une possibilité de partialité, l'appelant n'a présenté aucune preuve à l'appui de cette allégation. La Commission a statué que pour obtenir gain de cause en appel sur ce fondement, un appelant devait démontrer l'existence de réelle partialité en établissant que la sélection en vue de la nomination n'avait pas été faite selon le principe du mérite. Aucune preuve de partialité réelle n'a été avancée.

L'appelant a aussi fait valoir que le jury d'examen n'avait pas effectué une évaluation appropriée de ses compétences. Au coeur de ce litige, il y avait la question de l'expérience de l'appelant dans une classe plus élevée que celle du poste vacant, ce qui aurait dû, selon l'appelant, constituer un atout pour lui dans ce concours. L'évaluation du mérite était fondée sur les réponses des candidats à des questions visant à déterminer la mesure dans laquelle ils possédaient certains talents et certaines aptitudes préétablis. Le degré d'expérience d'un candidat et la qualité de celle-ci n'étaient pas des facteurs déterminants selon la grille d'évaluation utilisée pour ce concours. La Commission a conclu que l'employeur avait le droit d'établir les critères de sélection particuliers devant être utilisés pour évaluer le mérite des candidats et aucune preuve n'a été présentée pour démontrer que les critères n'étaient pas appropriés ou qu'ils n'avaient pas été appliqués à bon droit. La Commission a rejeté l'appel.

Dossier 12-0351. L'appelant était un ancien membre de la Patrouille routière du Nouveau-Brunswick. Dans cette cause, l'appelant a fait valoir que le gouvernement n'avait pas respecté son engagement de nommer à un poste vacant un membre de la Patrouille routière qui avait perdu son emploi, en dépit du fait que l'appelant, tout comme plusieurs autres personnes dans la même situation que lui, s'était qualifié pour un poste vacant. L'appelant a fait valoir que le Conseil de gestion avait modifié le Règlement 84-230 du Nouveau-Brunswick pris en application de la Loi sur la Fonction publique afin, justement, de remplir cet engage-

appointment from this competition was not directed by the provision of the Regulation cited. In respect to a former member, the Regulation had reference only to the first appointment or position to which the person was appointed. The employer argued that since it had already been applied to the appellant in respect to the position he then occupied, it could not be applied a second time. It was the Commission's view that the provision was clear in relation to having application only to the "first" appointment or to the "first" position to which such a person was appointed subsequent to a period of employment with the Highway Patrol. The evidence established that the appellant's appointment to his current position was accomplished under the amended Regulation, and that the provisions contained therein could not be relied upon to effect a further appointment.

ment. L'employeur a soutenu, pour sa part, que la sélection en vue d'une nomination dans le cadre de ce concours n'était pas régie par la disposition du règlement cité. Pour ce qui avait trait à un ancien membre de la Patrouille routière, le règlement visait uniquement la première nomination ou le premier poste auquel la personne était nommée. L'employeur a prétendu qu'étant donné que le règlement avait déjà été appliqué en faveur de l'appelant pour le poste qu'il occupait alors, l'appelant ne pouvait s'en prévaloir une deuxième fois. La Commission était d'avis que la disposition s'appliquait clairement à une "première" nomination ou à un "premier" poste seulement qu'une personne obtiendrait à la suite d'une période de service pour le compte de la Patrouille routière. La preuve révélait que la nomination de l'appelant à son poste actuel avait été faite en vertu du règlement modifié et que les dispositions de ce règlement ne pouvaient être invoquées pour réaliser une autre nomination.

The appellant also alleged that the selected candidate did not meet the advertised experience requirements for the competition. The employer maintained that the selected candidate met the requirements of the competition through a combination of his training and experience and, in any event, he did have the one year of experience as called for in the advertisement. The advertisement indicated that candidates "must" have a particular qualification. The Commission found that the use of the word "must" set up a mandatory requirement that candidates possess that certain qualification. The Board of Examiners was of the opinion that it could ignore that qualification and establish a combination of training and experience as an equivalent to the stated qualifications, because a statement had been included in the advertisement to indicate that an equivalent combination of training and experience may be considered. The Commission found that the manner in which the advertisement had been written did not allow for the interpretation that the Board had attached. The Board of Examiners was not justified in retaining candidates in the competition based on their having so-called equivalent qualifications to those advertised. Having concluded that the selected candidate was required to meet the qualifications as stated in the advertisement, the Commission had to undertake a very detailed review of his qualifications. As a result, the Commission found that the selected candidate met the advertised mandatory requirements, and that it was proper for the Board of Examiners to retain his application in the competition following the preliminary screening process.

L'appelant a aussi soutenu que le candidat choisi ne répondait pas aux exigences publiées en matière d'expérience pour le poste à pourvoir. L'employeur a fait valoir que le candidat choisi répondait aux exigences du concours par sa formation et son expérience combinées et que, de toute façon, il détenait l'année d'expérience qui était demandée dans l'annonce publiée. Celle-ci indiquait que les candidats sdevaientS posséder une compétence particulière. La Commission a conclu que l'utilisation du mot sdoitS créait comme condition que les candidats devaient posséder cette compétence particulière. Le jury d'examen était d'avis qu'il pouvait ne pas tenir compte de cette exigence et considérer une combinaison de formation et d'expérience comme constituant l'équivalent des compétences requises, puisque l'annonce prévoyait que l'équivalent en formation ou en expérience pouvait être pris en considération. La Commission a conclu que le libellé de l'annonce ne permettait pas au jury d'examen d'y attribuer une telle interprétation. Le jury d'examen n'était pas fondé à retenir des candidats en raison de leurs compétences dites équivalentes à celles annoncées. Ayant conclu que le candidat choisi devait remplir les exigences publiées, la Commission a dû entreprendre un examen très détaillé des compétences de celui-ci. En conséquence, la Commission a conclu que le candidat choisi répondait aux exigences publiées et que le jury d'examen était justifié de retenir sa demande d'emploi à la suite d'un examen préliminaire.

In his final ground for the appeal, the appellant contended that he was much more qualified than the selected candidate. His contention was primarily based on the experience background of the two candidates in question. It could not be denied that the appellant's experience far exceeded that of the

Dans son dernier moyen d'appel, l'appelant a fait valoir qu'il était bien plus qualifié que le candidat choisi. Il fondait ce moyen principalement sur les antécédents en matière d'expérience des deux candidats en question. Il n'y avait pas de doute que l'appelant possédait une expérience beaucoup plus vaste que le candidat choisi. Cette expéri-

selected candidate. This experience did not afford the appellant a higher rating because of the method chosen by the Board of Examiners to assess merit. Merit was established in respect to standards which included knowledge, skills and abilities in regard to the duties of the position. There was no evidence brought before the Commission to indicate that these standards were not reasonable. The experience of candidates was considered only to the extent that candidates had to have at least the minimum requirements as advertised to survive the preliminary screening and to proceed to the next phase of the selection process. The results in this competition did not reflect the relative experience of the candidates, but did reflect their comparative merit as established against reasonable standards through a method of assessment that was not found to be improper. The appeal was dismissed.

ence n'a pas permis à l'appelant d'obtenir une note supérieure en raison de la méthode choisie par le jury d'examen pour évaluer le mérite. Celui-ci était établi en fonction de critères qui comprenaient les connaissances, le talent et les aptitudes applicables aux fonctions du poste à pourvoir. Aucune preuve n'a été présentée à la Commission selon laquelle ces critères n'étaient pas raisonnables. L'expérience des candidats était uniquement valable dans la mesure où elle permettait de déterminer que les candidats répondaient au moins aux exigences minimales publiées de sorte à pouvoir réussir l'examen préliminaire et à pouvoir procéder à la prochaine étape du processus de sélection. Les résultats de ce concours ne reflétaient pas l'expérience relative des candidats, mais reflétait leur mérite relatif établi selon certains critères raisonnables et par suite d'une méthode d'évaluation jugée appropriée. L'appel a été rejeté.

Complaints

Section 33 of the Civil Service Act provides that after an open competition an unsuccessful candidate who is not an employee may make a complaint to the Commission. This is a redress mechanism incorporated into the Act to preserve selection according to merit, and to increase the openness of the hiring process. Though the circumstances in each case were quite different, the complaints investigated during this period were of two general types. On the one hand, some were based on a belief that the personal qualifications of the complainant had not been properly assessed; while others alleged that the selected candidate was not qualified for the position and should not have been selected for appointment.

In conducting an investigation under section 33 of the Act, the Commission reviews the selection process with the objective of verifying that merit was respected in making an appointment from the competition. The Commission does not reassess the qualifications of the candidates during an investigation. Rather, the Commission reviews the tools and processes which the Board of Examiners used to assess the merit of candidates. It also reviews the decisions arrived at by the Board and the evidence on which they are based. The particular grounds of the complaint are examined and the findings submitted to the complainant and the employer.

Complaint Statistics

In 1989-90, the Commission received thirty-eight (38) complaints from unsuccessful candidates as a result of thirty-one (31) open competitions. In addition, fourteen (14) complaints were carried from 1988-89. In 1988-89, the Commission had received eighty-seven (87) complaints.

The following indicates the results of the complaints that were before the Commission during the period under review.

Complaint	1989-90
Carried from Preceding Year	14
Received	38
On Hand During Year	52
Results	
Declined - No Jurisdiction (timeliness)	6
Declined - No Jurisdiction (other)	1
Withdrawn by Complainant	1
Abandoned	3

Plaintes

L'article 33 de la Loi sur la Fonction publique prévoit qu'à la suite d'un concours public, tout candidat non retenu qui n'a pas la qualité d'employé peut déposer une plainte auprès de la Commission. Cette possibilité d'obtenir réparation a été intégrée à la loi afin d'assurer le respect du principe de la sélection au mérite et d'accroître la transparence du processus d'embauche. Même si les circonstances de chaque cas variaient considérablement, les plaintes ayant fait l'objet d'une enquête peuvent être réparties en deux catégories. La première comprend les plaintes fondées sur l'argument voulant que les qualités du candidat aient été mal évaluées, et la seconde, celles qui sont fondées sur la prétention selon laquelle le candidat retenu ne possédait pas les compétences requises pour le poste et n'aurait pas dû être choisi en vue d'une nomination.

Lorsqu'elle mène une enquête en vertu de l'article 33 de la loi, la Commission analyse tout le processus de sélection afin de vérifier si le principe du mérite a été respecté dans la nomination découlant d'un concours. La Commission ne réévalue pas la compétence des candidats au cours d'une enquête. Elle analyse plutôt les outils et les procédés que les membres du jury d'examen ont utilisés afin de déterminer le mérite des candidats. En outre, la Commission évalue les décisions auxquelles est arrivé le jury et les faits sur lesquels ces décisions sont fondées. Enfin, les motifs de la plainte sont étudiés et les conclusions de l'enquête sont livrées au plaignant et à l'employeur.

Statistiques sur les plaintes

En 1989-1990, la Commission a reçu trente-huit (38) plaintes de candidats refusés à la suite de trente et un (31) concours publics. En outre, quatorze (14) plaintes qui n'avaient pas été réglées l'année précédente ont fait l'objet d'une enquête. En 1988-1989, la Commission avait reçu quatre-vingt-sept (87) plaintes.

Voici les résultats des plaintes reçues par la Commission au cours de la période visée par le présent rapport.

Plaintes	1989-90
Plaintes non réglées l'année précédente	14
Plaintes reçues	38
Nombre de plaintes traitées	52
Résultats	
Plaintes jugées non recevables (prescrites)	6
Plainte jugée non recevable (autres motifs)	1
Plainte retirée	1
Désistement	3

Dismissed Following Preliminary Investigation	15
Dismissed Following Full Investigation	13
Partially Substantiated	1
Substantiated - Merit Not Respected	7
Under Investigation at Year-End	5

The results of the investigations which were conducted and completed during this period are set out in the following table.

Department/Competition	Result
Advanced Education and Training	
Community College Principal II	Dismissed
Storekeeper II	Dismissed
Education Officer I	Dismissed
Education Officer I	Dismissed
Alcoholism and Drug Dependency Commission	
Nurse I-II	Dismissed
Alcoholism Attendant I-II	Dismissed
Education	
Education Officer II	Dismissed
Executive Council Office	
Executive Officer V	Dismissed
Health and Community Services	
Secretary II	Dismissed
Income Assistance	
Income Assistance Officer I-II	Dismissed
Justice	
Legal Officer I-V	Dismissed
Labour	
Worker's Advocate	Partially Substantiated
Industrial Relations Officer I-II	Dismissed
Municipal Affairs & Environment	
Laboratory Technologist I	Dismissed

Plaintes rejetées à la suite d'une enquête préliminaire	15
Plaintes rejetées à la suite d'une enquête exhaustive	13
Plainte en partie justifiée	1
Plaintes justifiées - Principe du mérite non respecté	7
Enquêtes en cours à la fin de l'année	5

Les résultats des enquêtes réalisées au cours de cette période sont énumérés dans le tableau ci- dessous.

Ministère-Concours	Résultants
Enseignement supérieur et Formation	
Directeur de collège communautaire II	Rejetée
Magasinier II	Rejetée
Agent pédagogique I	Rejetée
Agent pédagogique I	Rejetée
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	
Infirmière I-II	Rejetée
Préposé - traitement alcoolisme I-II	Rejetée
Éducation	
Agent pédagogique II	Rejetée
Bureau du Conseil exécutif	
Agent d'administration V	Rejetée
Santé et Services communautaires	
Secrétaire II	Rejetée
Aide au revenu	
Agent d'aide au revenu I-II	Rejetée
Justice	
Agent juridique I-V	Rejetée
Travail	
Défenseur de l'ouvrier	En partie justifiée
Agent des relations industrielles I-II	Rejetée
Affaires municipales et Environnement	
Technicien de laboratoire I	Rejetée

Natural Resources and Energy	
Forest Warden I-II	Dismissed
Cartographic Technician III	Dismissed
Labourer	Dismissed
Solicitor General	
Correctional Officer I-II	Dismissed
Correctional Officer I-II	Dismissed
Deputy Sheriff/Coroner	Dismissed
Correctional Officer I-II	Dismissed
Correctional Officer I-II	Dismissed
Tourism, Recreation & Heritage	
Utility Worker	Dismissed
Utility Worker	Dismissed
Utility Worker	Substantiated-Merit Not Respected
Park Maintenance Supervisor I	Dismissed
Labourer	Substantiated-Merit Not Respected
Vehicle Operator	Dismissed
Utility Worker	Substantiated-Merit Not Respected
Transportation	
Utility Worker	Dismissed
Equipment Operator II	Dismissed
Utility Operator	Substantiated-Merit Not Respected
Utility Operator	Substantiated-Merit Not Respected
Equipment Operator II	Dismissed
Utility Operator	Substantiated-Merit Not Respected
Mechanic I	Substantiated-Merit Not Respected

Ressources naturelles et Énergie	
Garde forestier I-II	Rejetée
Dessinateur - cartographe III	Rejetée
Manoeuvre	Rejetée
Solliciteur général	
Agent des services correctionnels I-II	Rejetée
Agent des services correctionnels I-II	Rejetée
Shérif-coroner adjoint	Rejetée
Agent des services correctionnels I-II	Rejetée
Agent des services correctionnels I-II	Rejetée
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	
Homme à tout faire	Rejetée
Homme à tout faire	Rejetée
Homme à tout faire	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Contremaître de l'entretien des parcs I	Rejetée
Manoeuvre	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Conducteur de véhicules	Rejetée
Homme à tout faire	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Transports	
Homme à tout faire	Rejetée
Conducteur de matériel roulant II	Rejetée
Conducteur de véhicules - homme à tout faire	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Conducteur de véhicules - homme à tout faire	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Conducteur de matériel roulant II	Rejetée
Conducteur de véhicules - homme à tout faire	Justifiée - Principe du mérite non respecté
Mécanicien I	Justifiée - Principe du mérite non respecté

Findings and Recommendations

The Commission completed twenty-one (21) full investigations during this Report period. In thirteen (13) instances, the grounds on which the complaint was based could not be substantiated and the complaint was dismissed. Notwithstanding the outcome of such complaints, during its investigations the Commission may observe an area of significant concern regarding the particular staffing practice and the appointment resulting therefrom. Where such an observation is made, it is brought to the attention of the Secretary of the Board of Management. The following outlines two such instances.

File 12-0292 - Secretary of the Board of Management and the Department of Transportation

The appointments from this competition were processed in two groups, each involving six (6) appointments. The appointments were separated by an interval of approximately two months. The complaint was only filed in reference to the second group of appointments, and the Commission's decision on the grounds of the complaint was confined to the particular appointments in that group.

During its investigation into this competition, the Commission found that the established screening standards had not been applied consistently to all applications. It was also found that the questions reportedly used by the Board of Examiners in the interview process did not allow for a proper assessment of candidates against the selection standards set out for this competition. On reviewing and discussing the assessment results with the Board of Examiners, it was clear that the Board did not realize that not only was it responsible for evaluating the basic qualifications of candidates, but it was also responsible to identify the most qualified candidates to be placed on the eligibility list. The Board awarded all sixty-one (61) candidates that were interviewed an "A" score, and all names were placed on the eligibility list. It was apparent that the Board did not understand the meaning of the assessment scores which may be awarded to candidates as dictated by Regulation 84-229. Since the earlier appointments from this competition had gone unchallenged and were apparently secure, it would have been unreasonable to make a recommendation to interfere with only some of the appointments from this competition for defective staffing practices which were equally associated with all appointments.

After reporting its observations and findings to the Secretary of the Board of Management and the Deputy Minister of the Department, the Commission was informed remedial action was being taken against a further occurrence of this situation.

Conclusions et recommandations

Au cours de la période visée par le présent rapport, la Commission a mené à terme vingt et une (21) enquêtes. Treize (13) de celles-ci se sont soldées par le rejet de la plainte pour motifs insuffisants. Quel que soit le résultat de ces plaintes, il arrive que la Commission se préoccupe d'activités de dotation et des nominations qui en résultent. Dans de tels cas, les remarques qui s'imposent sont transmises au secrétaire du Conseil de gestion. Les exemples ci-dessous font état de deux situations de ce genre.

Dossier 12-0292. Le secretaire du conseil de gestion et le ministere des transports.

Les nominations dans le cadre de ce concours ont été traitées en deux groupes de six (6) nominations chacun. Chaque série de nominations a été faite à un intervalle d'environ deux mois. La plainte a été déposée uniquement à l'égard de la deuxième série de nominations et la décision de la Commission relative aux motifs de la plainte se limitait aux nominations particulières de cette série.

Au cours de son enquête relative à ce concours, la Commission a conclu que les critères d'examen établis n'avaient pas été appliqués de façon uniforme à toutes les demandes. Elle a également conclu que les questions qui auraient été posées par le jury d'examen lors du processus d'entrevue ne permettaient pas une évaluation appropriée des candidats par rapport aux critères de sélection établis pour ce concours. Après avoir discuté des résultats de l'évaluation avec le jury d'examen, la Commission a constaté que celui-ci n'avait manifestement pas compris qu'il était tenu non seulement d'évaluer les qualités de base des candidats, mais qu'il devait également identifier les candidats les plus qualifiés dont les noms devaient être inscrits sur une liste d'admissibilité. Le jury d'examen a attribué la note "A" à chacun des soixante et un (61) candidats ayant subi l'entrevue et tous les noms ont été inscrits sur la liste d'admissibilité. Il était évident que le jury d'examen n'avait pas saisi le sens des notes d'évaluation pouvant être attribuées aux candidats conformément au Règlement 84-229. Étant donné que les nominations antérieures effectuées dans le cadre de ce concours n'avaient pas été contestées et semblaient définitives, il n'aurait pas été raisonnable de recommander l'annulation de certaines nominations seulement par suite des lacunes dans les pratiques de dotation, ces lacunes touchant toutes les nominations.

Après avoir fait part de ses observations et conclusions au secrétaire du Conseil de gestion et au sous-ministre du ministère, la Commission a été informée que des mesures correctrices étaient en voie d'être prises afin d'empêcher qu'une telle situation se reproduise.

Files 12-0345, 12-0347 and 12-0348 - Secretary of the Board of Management and the Department of the Solicitor General

The assessment of the merit of candidates in the competitions in question was conducted by way of a personal interview and a written exercise. The interview was comprised of a series of questions through which the Board of Examiners assigned ratings to the candidates on the various skills and abilities which were determined to be required. As a result of the investigation, the Commission found it was very doubtful that the questionnaire measured all that it purported to measure. In the Commission's opinion, certain of the questions tested candidates' knowledge of a particular skill or ability, rather than the degree to which the candidates possessed the skill or ability which was the requirement set out in the rating guide. Other questions appeared to test the candidates' knowledge or ability which was different from that which the rating guide intended to be tested. The Commission recommended that the oral questionnaire be reviewed prior to it being used again, and that revisions be made to ensure that the questions and the expected responses are consistent with the characteristics of candidates that are to be assessed.

Also during its investigations, the Commission found that the rather extensive eligibility lists for these competitions contained the names of candidates who were determined to possess different degrees of merit. Candidates who did not have the same ratings on the various selection standards were grouped together under a common assessment score and placed on the eligibility lists in the same manner as would be the case if they were equally qualified. As established, the eligibility lists presented the very real possibility that comparatively lesser qualified candidates could be selected for appointments before other candidates with greater merit. The Commission put forward recommendations regarding the establishing of eligibility lists for similar competitions in the future.

Eight (8) of the complaints were substantiated in whole or in part as a result of the investigations completed during this period. The following summarizes the Commission's findings with respect to these investigations.

Files 12-0271 and 12-0282 - Secretary of the Board of Management and the Department of Tourism, Recreation and Heritage

Two complaints were received with respect to the same competition. The complainants essentially contended that they were considerably more qualified than the candidate selected for appointment. The complainants maintained that their years of service with the Department as seasonal workers were not

Dossiers 12-0345, 12-0347 et 12-0348. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère du Solliciteur général.

L'évaluation du mérite des candidats dans le cadre des concours en litige s'est faite par voie d'entrevues individuelles et d'examens écrits. L'entrevue comportait une série de questions pour lesquelles le jury d'examen a attribué des notes aux candidats, évaluant ainsi les divers talents et diverses aptitudes qui étaient jugés nécessaires. Par suite de l'enquête, la Commission a conclu qu'il était fort invraisemblable que le questionnaire ait mesuré tout ce qu'il était censé mesurer. De l'avis de la Commission, certaines des questions visaient à évaluer la connaissance des candidats relative à un talent ou à une aptitude en particulier plutôt que le degré auquel les candidats maîtrisent ce talent ou cette aptitude qui constituait une exigence selon la grille d'évaluation. D'autres questions semblaient évaluer des connaissances ou des aptitudes autres que celles que devait permettre d'apprécier la grille d'évaluation. La Commission a recommandé que le questionnaire oral fasse l'objet d'une révision avant qu'il ne soit utilisé à nouveau et que cette révision vise à assurer que les questions et les réponses recherchées soient conformes aux caractéristiques des candidats devant faire l'objet de l'évaluation.

Aussi durant ses enquêtes, la Commission a conclu que les listes d'admissibilité plutôt exhaustives pour ces concours contenaient les noms de candidats dont le mérite avait été évalué à des degrés différents. Des candidats ayant obtenu des notes différentes relatives aux divers critères de sélection étaient groupés sous une même note d'évaluation et placés sur les listes d'admissibilité au même titre que s'ils avaient obtenu la même note. Compte tenu de la façon dont les listes d'admissibilité avaient été établies, il était très possible que des candidats relativement moins qualifiés soient choisis en vue de nominations, de préférence à des candidats de valeur supérieure. La Commission a formulé des recommandations concernant l'établissement de listes d'admissibilité en vue de concours semblables à l'avenir.

Parmi les plaintes reçues, huit (8) ont été justifiées en tout ou en partie par suite des enquêtes menées au cours de la période visée par le présent rapport. Les pages suivantes contiennent un résumé des conclusions de la Commission relatives à ces enquêtes.

Dossiers 12-0271 et 12-0282. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine.

Deux plaintes ont été formulées relativement au même concours. Les plaignants ont fait valoir essentiellement qu'ils étaient beaucoup plus qualifiés que le candidat choisi en vue d'une nomination. Ils ont soutenu que leurs années de service pour le compte du ministère à titre d'employés saisonniers n'avait pas été pris en ligne de compte durant le

considered during the competition process. As a result of its investigation, the Commission could not verify that the Board of Examiners properly assessed the candidates in this competition against the requirements of the position, nor could it conclude that the appointee possessed sufficient qualifications for his name to have been placed on the eligibility list. The Board of Examiners could not provide any rationale to support the basis of its assessment, or the ratings assigned to the candidates. The rating guides were not available on the selected candidate, nor were the questions which comprised the oral examination on which the assessment of the candidates was purportedly based. Given the manner in which this competition was conducted and the lack of documentation available, the investigation could not confirm that suitable tools and processes were used to ensure that the assessment of candidates respected merit. The Commission recommended that the appointment be revoked and a new competition held to fill the position.

The Secretary of the Board of Management acknowledged that the Department of Tourism, Recreation and Heritage had not followed appropriate staffing procedures in this competition. Assurances were given that similar circumstances would not reoccur. The Secretary nevertheless informed the Commission that he would not act on the recommendation to revoke the appointment.

File 12-0275 - Secretary of the Board of Management and the Department of Tourism, Recreation and Heritage

The complaint was entered only in respect to one of the three appointments made from this competition. The complainant contended that she was more qualified than the selected candidate, and called into question the qualifications of that candidate in relation to the advertised requirements. The advertisement indicated that candidates must have three to five years of a particular type of experience. The Board of Examiners did not assess the qualifications of the candidates at any stage of the selection process against the advertised requirements. The actions of the Board effectively waived the stated requirements making it possible for an appointment of a candidate who did not meet the requirements. The investigation disclosed that the appointee, who was the subject of the complaint, had less than one year of the type of experience required by the competition. The Commission found that by ignoring the advertised requirements the Board of Examiners effectively enlarged the supply of potential candidates. In the conduct of this competition, the advertised requirements were fully set aside and candidates were considered to be qualified regardless of the type or amount of experience they may have possessed. This action was not

processus d'évaluation. Par suite de son enquête, la Commission n'a pu confirmer que le jury d'examen avait évalué correctement les candidats dans le cadre de ce concours par rapport aux exigences du poste, et elle n'a pu conclure non plus que le candidat nommé était suffisamment qualifié pour que son nom soit inscrit sur la liste d'admissibilité. Le jury d'examen n'a pas été en mesure de justifier son évaluation ou les notes attribuées aux divers candidats. Les grilles d'évaluation utilisées pour le candidat choisi n'ont pas pu être fournies, ni les questions constituant l'examen oral qui aurait servi de fondement à l'évaluation des candidats. Étant donné la manière dont ce concours s'est déroulé et le manque de documentation, l'enquête n'a pas permis de confirmer que des outils et des méthodes appropriés avaient été utilisés afin d'assurer l'évaluation des candidats selon le principe du mérite. La Commission a recommandé que la nomination soit révoquée et qu'un nouveau concours soit lancé pour remplir le poste.

Le secrétaire du Conseil de gestion a reconnu que le ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine n'avait pas suivi les procédures appropriées en matière de dotation pour ce concours. Les personnes responsables ont donné l'assurance qu'une telle situation ne se reproduirait pas. Toutefois, le secrétaire a fait savoir à la Commission qu'il ne donnerait pas suite à la recommandation visant la révocation de la nomination.

Dossier 12-0275. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine.

La plainte enregistrée ne visait qu'une seule des trois nominations effectuées dans le cadre de ce concours. La plaignante a prétendu qu'elle était plus qualifiée que le candidat choisi et a mis en doute les compétences de ce candidat par rapport aux exigences publiées. L'annonce indiquait que les candidats devaient posséder de trois à cinq années d'expérience dans un domaine particulier. Le jury d'examen n'a pas évalué les compétences des candidats, à quelque étape que ce soit du processus de sélection, afin de déterminer dans quelle mesure ils remplissaient les exigences publiées. Ce faisant, le jury d'examen a effectivement annulé les exigences publiées, rendant ainsi possible la nomination d'un candidat qui ne remplissait pas ces exigences. L'enquête a révélé que la personne nommée, objet de la plainte, avait à son compte moins d'une année d'expérience dans le domaine exigé pour le concours. La Commission a conclu qu'en faisant abstraction des exigences publiées, le jury d'examen avait effectivement augmenté le nombre de candidats éventuels. Les exigences prévues dans le cadre de ce concours ont été complètement mises de côté et les candidats étaient considérés qualifiés peu importe le nombre d'années d'expérience ou le genre d'expérience qu'ils possédaient. Cette façon de procéder allait à l'encontre du principe de

consistent with appointment based on merit. The Commission therefore recommended that the appointment be revoked.

The Secretary of the Board of Management acknowledged that the Department of Tourism, Recreation and Heritage had not followed appropriate staffing procedures in this competition. Assurances were given that similar circumstances would not reoccur. The Secretary nevertheless informed the Commission that he would not act on the recommendation to revoke the appointment.

File 12-0311 - Secretary of the Board of Management and the Department of Labour

The competition that gave rise to this complaint was the second of two competitions which the Department had initiated for the purpose of filling the same position. The complainant was a candidate in both competitions, and one of the grounds for the complaint related to the cancellation of the first competition without a selection for appointment having been made. As a result of its investigation, the Commission concluded that there was no justification for setting aside the initial competition in favour of advertising the same position on a second occasion, thereby substantiating the complaint in respect to that particular charge. The first competition had resulted in an eligibility list containing two names, but no selection for appointment was made. Instead, the Department cancelled the competition. This decision was reported to have been taken because there was a perception that the screening standards had been too stringently applied, and that this had created an unfairness in respect to some of the candidates. The Commission's investigation could not find any evidence to support that claim. The explanation offered to the candidates for cancelling the initial competition indicated that the advertisement had to be reworded for the purpose of clarity. The subsequent advertisement contained such insignificant changes in wording that the Department's explanation did not support the action taken. The complainant's name was not on the eligibility list for the competition which had been cancelled, and the cancellation did not interfere with his selection for appointment. Under the circumstances, the Commission submitted a recommendation to the Secretary of the Board of Management that explicit guidelines be established regarding the cancellation of competitions which respect the general principle that once a competition is circulated, it must be completed.

In December, the Secretary of the Board of Management advised the Commission that the recommendation in this matter had been referred to the Staffing Policy Committee for study. No further response in this regard has been received.

nomination au mérite. En conséquence, la Commission a recommandé que la nomination soit révoquée.

Le secrétaire du Conseil de gestion a reconnu que le ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine n'avait pas suivi les procédures appropriées en matière de dotation dans le cadre de ce concours. Les personnes responsables ont donné l'assurance qu'une telle situation ne se reproduirait pas. Toutefois, le secrétaire a fait savoir à la Commission qu'il ne donnerait pas suite à la recommandation visant la révocation de la nomination.

Dossier 12-0311. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère du Travail.

Le concours ayant donné lieu à cette plainte était le deuxième de deux concours que le ministère avait lancés dans le but de remplir le même poste. Le plaignant était candidat aux deux concours et un des moyens de plainte avancés avait trait à l'annulation du premier concours sans qu'une sélection soit faite en vue d'une nomination. Par suite de son enquête, la Commission a conclu à l'inexistence de motifs justifiant l'annulation du concours initial et le lancement d'un deuxième concours pour le même poste, donnant ainsi justification à la plainte sur ce moyen particulier. Le premier concours s'était soldé en l'établissement d'une liste d'admissibilité contenant deux noms, mais aucune sélection n'avait été faite en vue d'une nomination. Au lieu, le ministère a annulé le concours. Cette décision aurait été prise parce que certains pensaient que les critères d'examen avaient été appliqués de façon trop rigoureuse et que cela avait été injuste envers certains candidats. La Commission n'a pas été en mesure de conclure, à la suite de son enquête, à l'existence d'une preuve étayant cette prétention. L'explication offerte aux candidats relativement à l'annulation du concours initial indiquait que l'annonce devait être reformulée afin d'en assurer la clarté. Le libellé de l'annonce subséquente contenait des changements si insignifiants que l'explication du ministère ne justifiait pas la mesure qui avait été prise. Le nom du plaignant ne figurait pas sur la liste d'admissibilité du concours qui avait été annulé et par conséquent, cette annulation ne modifiait en rien ses chances de sélection en vue d'une nomination. Dans les circonstances, la Commission a présenté une recommandation au secrétaire du Conseil de gestion voulant que des directives explicites soient établies concernant l'annulation de concours afin de tenir compte du principe général selon lequel un concours lancé doit être mené à terme.

Au mois de décembre, le secrétaire du Conseil de gestion a fait savoir à la Commission que la recommandation à cet effet avait été renvoyée au Comité de la politique de dotation pour fins d'étude. Aucune réponse additionnelle n'a été fournie.

The other grounds on which the complainant had been based were not substantiated by the evidence.

Files 12-0315 and 12-0316 - Secretary of the Board of Management and the Department of Transportation

The investigations into these complaints revealed a significant flaw in the procedures used in certain circumstances to establish an eligibility list. These procedures resulted in appointments which did not respect the merit of candidates.

The competition which led to these complaints was initiated to fill three positions within the Department. The candidates in the competition were awarded one of three possible ratings on each of twelve different selection standards. The final score for each candidate was determined by applying a formula to the ratings assigned on the various standards. This effectively allowed for the grouping together of candidates who differed in merit under a common final score. All candidates with a final score of "A" were placed on the eligibility list in alphabetical order. Because of the procedures used, the Deputy Minister of the Department would not have known that certain candidates had greater merit than other candidates, and to make appointments based on merit required that those candidates who were determined to have the most merit would have to be selected before others with less merit.

The Commission found that the comparative merit of the candidates, as determined by the Board of Examiners, was reflected in the ratings assigned on the various selection standards. The formula used to arrive at a final score had the effect of erasing the differences in merit among candidates as established by the Board. It was found to be improper to use a method of arriving at a final score for the purposes of preparing the eligibility list which essentially equalized the merit of candidates, where their merit had otherwise been determined to be different. In this competition, the two complainants were the candidates with the most merit and they should not have been bypassed in favour of candidates with less merit when the selections for appointment were made. The Commission recommended that the appointments be revoked and that the complainants be appointed. The Commission further recommended, when establishing eligibility lists for the filling of existing or anticipated vacancies and the list contains candidates who have been assessed as differing in merit, that the list identify the order of merit of the candidates as determined by the Board of Examiners, and that Deputy Ministers be advised in such circumstances that selections from the eligibility list must be according to the merit of the candidates.

Aucune preuve ne venait étayer les autres moyens de plainte invoqués par le plaignant.

Dossiers 12-0315 et 12-0316. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Transports.

Les enquêtes menées sur ces plaintes ont révélé une lacune importante dans les procédures utilisées dans certains cas pour établir une liste d'admissibilité. Ces procédures ont donné lieu à des nominations qui ne tenaient pas compte du mérite des candidats.

Le concours faisant l'objet de ces plaintes a été lancé afin de remplir trois postes au sein du ministère. Les candidats à ce concours se sont vu attribuer une note parmi trois notes possibles pour chacun des douze différents critères de sélection. La note finale de chaque candidat était établie selon une formule appliquée aux notes attribuées pour les divers critères. Par conséquent, cette méthode permettait effectivement de regrouper sous une même note finale des candidats dont le mérite était différent. Tous les candidats ayant obtenu une note finale de "A" ont été inscrits sur la liste d'admissibilité en ordre alphabétique. Étant donné la procédure suivie, le sous-ministre du ministère n'était pas en mesure de savoir que le mérite de certains candidats était supérieur à celui d'autres candidats, et pour que les nominations soient fondées sur le mérite, il aurait fallu que les candidats dont le mérite était supérieur soient choisis de préférence à d'autres ayant moins de mérite.

La Commission a conclu que le mérite relatif des candidats, tel qu'il avait été établi par le jury d'examen, était reflété par les notes attribuées pour les divers critères de sélection. La formule utilisée pour obtenir une note finale avait pour effet d'annuler toute différence établie entre les candidats par le jury d'examen quant au mérite. La Commission a jugé inappropriée l'utilisation d'une telle formule produisant une note finale pour l'élaboration d'une liste d'admissibilité, cette méthode ayant pour effet essentiellement de mettre au même niveau le mérite relatif des candidats, qui à d'autres égards avait été évalué à des niveaux différents. Dans ce concours, les deux plaignants étaient les candidats ayant le plus de mérite et leurs candidatures n'auraient pas dû être mises de côté en faveur de candidats ayant moins de mérite lorsque les sélections ont été faites en vue de nominations. La Commission a recommandé que les nominations soient révoquées et que les plaignants soient nommés aux postes à pourvoir. La Commission a de plus recommandé, pour les postes vacants actuels ou à venir, que les listes d'admissibilité contenant les noms de candidats dont le mérite a été évalué à des degrés différents identifient l'ordre de mérite des candidats tel qu'il a été établi par le jury d'examen, et que les sous-ministres soient avisés, dans ce cas, du fait que les sélections à partir des listes d'admissibilité doivent être faites selon le mérite des candidats.

The Secretary of the Board of Management has not informed the Commission of his decision in respect to these recommendations.

File 12-0352 - Secretary of the Board of Management and the Department of Transportation

The complainant alleged that this competition was not conducted fairly as the candidate selected for appointment did not possess the required driver's licence and was given special consideration in the competition beyond that afforded to some other candidates. The investigation substantiated this allegation. The advertisement which had been circulated for this competition contained a requirement that candidates hold a specific class of driver's licence, and this requirement rightfully formed part of the screening standards against which the applications were assessed. The appointee from this competition did not meet the screening standards, yet he was knowingly retained and considered in the competition. Not only were his qualifications inconsistent with the screening standards, he was afforded an opportunity not available to other candidates who also did not satisfy the standards. The competition was not conducted fairly in relation to the specified appointment, and it could not be concluded that merit was respected. The Commission recommended that the appointment be revoked and that a new competition be held to fill the position.

The Secretary of the Board of Management has not informed the Commission of his decision in respect to this recommendation.

File 12-0361 - Secretary of the Board of Management and the Department of Transportation

In considering this complaint, the Commission had to examine both the competition that produced the complaint and an earlier competition which also had been held to fill the same position. One of the grounds of the complaint related to the failure of the Department to make an appointment from the initial competition. The initial competition was cancelled, despite the fact that the period of validity specified for the eligibility list had not expired. Although the complainant had not been found to be the most qualified candidate who responded to the initial competition, he was, nonetheless, awarded a qualifying score by the Board of Examiners. Moreover, the complainant was the only qualified candidate in the competition after the names of the two candidates which had been placed on the eligibility list were removed as they ceased to be interested in an appointment. When the competition was cancelled, the complainant was interested and open to an offer

Le secrétaire du Conseil de gestion n'a pas informé la Commission de sa décision concernant ces recommandations.

Dossier 12-0352. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Transports.

Dans cette affaire, le plaignant a fait valoir que le concours n'avait pas été mené de façon équitable étant donné que le candidat choisi en vue d'une nomination ne possédait pas le permis de conduire requis et avait obtenu une considération supérieure à celle accordée à certains autres candidats. L'enquête a permis de donner justification à cette prétention. L'annonce qui avait été publiée dans le cadre de ce concours contenait comme exigence que les candidats devaient détenir un permis de conduire d'une classe particulière et cette exigence faisait partie, à bon droit, des critères d'examen en fonction desquels les demandes devaient être évaluées. Le candidat nommé à la suite de ce concours ne répondait pas aux critères d'examen mais il a tout de même été retenu en toute connaissance de cause et sa candidature a été prise en considération. Non seulement ses qualités ne répondaient pas aux critères d'examen, mais il a bénéficié d'une occasion non offerte à d'autres candidats qui ne répondaient pas non plus aux critères. Le concours n'a pas été mené de façon équitable compte tenu de la nomination qui a été faite et on ne pouvait conclure à l'application du principe du mérite. La Commission a recommandé que la nomination soit révoquée et qu'un nouveau concours soit annoncé pour remplir le poste en question.

Le secrétaire du Conseil de gestion n'a pas informé la Commission de sa décision concernant cette recommandation.

Dossier 12-0361. Le secrétaire du Conseil de gestion et le ministère des Transports.

Dans l'étude de cette plainte, la Commission a dû examiner le concours qui avait fait l'objet de la plainte et un concours antérieur qui avait également été lancé pour remplir le même poste. Un des moyens avancés par le plaignant avait trait au défaut du ministère de procéder à une nomination après le premier concours. Le concours initial avait été annulé, en dépit du fait que la période prévue pour la validité d'une liste d'admissibilité n'avait pas expiré. Même si le plaignant n'avait pas été jugé le candidat le plus qualifié lors du premier concours, il s'était néanmoins qualifié par suite de la note que lui avait attribuée le jury d'examen. De plus, le candidat demeurait le seul candidat qualifié au concours après que les noms de deux candidats qui avaient été inscrits sur la liste d'admissibilité furent rayés lorsque ceux-ci firent savoir qu'ils n'étaient plus intéressés au poste. Au moment de l'annulation du concours, le plaignant avait manifesté son intérêt pour le poste et pour une offre d'emploi. Par ailleurs, étant donné que le ministère a procédé à une sélection par suite du second

of employment. As well, since the Department made a selection from the subsequent competition, it was clear that at the time of cancellation the position for which the initial competition had been called was vacant and available for appointment.

The Commission found that in the interest of fairness and equity to candidates who put their names forward for a competition, the competition must be completed through to making an appointment where a qualified candidate has been identified and where a vacancy exists. The Commission recommended that the appointment from the second competition be revoked and that the complainant be appointed.

The Secretary of the Board of Management has not informed the Commission of his decision in respect to this recommendation.

Acknowledgements

The Commission expresses its appreciation of the cooperation and assistance received from Deputy Heads and staff of the various departments and agencies. In conducting its audits and investigations, the departments and the Board of Management provided access to all relevant competition documentation, assessment aids, and files related to the staffing process. In carrying out its duties, the Commission received all the information and explanations required.

concours, il était évident qu'au moment de l'annulation du premier concours, le poste visé par ce concours était vacant et pouvait faire l'objet d'une nomination.

La Commission a conclu qu'en toute justice envers les candidats qui soumettent leur nom dans le cadre d'un concours, le concours doit être mené à terme lorsqu'il y a un candidat qui s'est qualifié et qu'il existe un poste vacant. La Commission a recommandé que la nomination effectuée par suite du deuxième concours soit révoquée et que le plaignant soit nommé au poste à pourvoir.

Le secrétaire du Conseil de gestion n'a pas informé la Commission de sa décision concernant cette recommandation.

Remerciements

La Commission tient à remercier les administrateurs généraux et le personnel des divers ministères et organismes de l'appui et de la collaboration dont ils ont fait preuve. Au cours de nos enquêtes et vérifications, les ministères et le Conseil de gestion ont fourni toute la documentation pertinente pour les concours, le matériel d'évaluation et les dossiers relatifs au processus de dotation. La Commission a reçu toute l'information et toutes les explications nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Appendix I

Portions of the Public Service under the Civil Service Act

Alcoholism and Drug Dependency Commission of New Brunswick
Civil Service Commission
Department of Advanced Education and Training
Department of Agriculture
Department of the Board of Management
Department of Commerce and Technology
Department of Education
Department of Finance
Department of Fisheries and Aquaculture
Department of Health and Community Services
Department of Income Assistance
Department of Intergovernmental Affairs
Department of Justice
Department of Labour
Department of Municipal Affairs and Environment, except the Local Government Services Division
Local Government Services Division of the Department of Municipal Affairs and Environment
Department of Natural Resources and Energy
Department of the Solicitor General
Department of Supply and Services
Department of Tourism, Recreation and Heritage
Department of Transportation
Executive Council Office
Job Protection Unit
Liquor Licensing Board
New Brunswick Information Service
New Brunswick Occupational Health and Safety Commission
New Brunswick Police Commission
Office of the Attorney General
Office of the Comptroller
Office of Economic Development
Office of the Premier
Policy Secretariat
Regional Assessment Review Boards - Full-time Employees
Women's Directorate

Appendix II

Budgetary Review

Year	Expenditures
1985-86	$ 220,299
1986-87	259,679
1987-88	277,962
1988-89	291,119
1989-90	264,880

Annexe I

Éléments de la Fonction publique tombant sous le champ d'application de la Loi sur la Fonction publique

Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick
Commission de la Fonction publique
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Ministère de l'Agriculture
Ministère du Conseil de gestion
Ministère du Commerce et de la Technologie
Ministère de l'Éducation
Ministère des Finances
Ministère des Pêches et de l'Aquaculture
Ministère de la Santé et des Services communautaires
Ministère de l'Aide au revenu
Ministère des Affaires intergouvernementales
Ministère de la Justice
Ministère du Travail
Ministère des Affaires municipales et de l'Environnement, sauf la Division des administrations locales
Division des administrations locales du ministère des Affaires municipales et de l'Environnement
Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie
Ministère du Solliciteur général
Ministère de l'Approvisionnement et des Services
Ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine
Ministère des Transports
Bureau du Conseil exécutif
Unité de protection des emplois
Commission des licences et permis d'alcool
Service d'information du Nouveau-Brunswick
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick
Commission de police du Nouveau-Brunswick
Cabinet du procureur général
Bureau du contrôleur
Bureau du développement économique
Cabinet du premier ministre
Secrétariat des politiques
Commissions régionales de révision des évaluations - Employés à temps plein
Direction générale de la condition féminine

Annexe II

Résumé budgétaire

Année	Dépenses
1985-1986	220 299 $
1986-1987	259 679
1987-1988	277 962
1988-1989	291 119
1989-1990	264 880